السنة الأولى - العدد الثاني - الصيف ، يونيو ، 2005 ف

القوى العاملة

مجلة فصلية
تصدر عن قسم التوعية والاعلام باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل

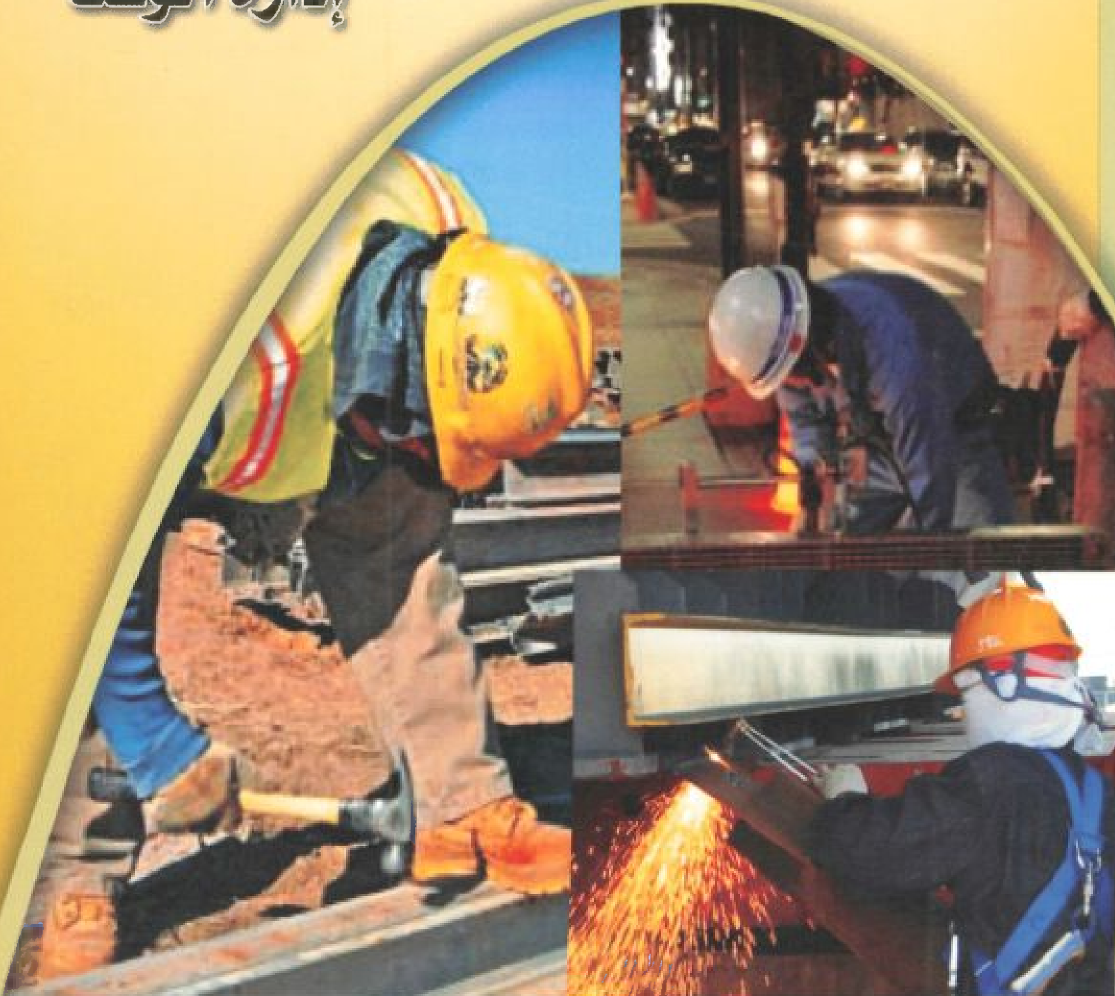
* تطور القوى العاملة وأثرها على التنمية الاقتصادية

* تنمية الموارد البشرية ومعالجة قضايا التشغيل

* السلامة والصحة المهنية حماية للقوى العاملة

* إدارة الوقت





بذل وعطاء متواصل



القوى العاملة

مجلة فصلية تصدر عن قسم التوعية والإعلام باللجنة
الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل
العدد الثاني الصيف (يونيو) 1373-2005 ف

المراسلات:
توجه باسم رئيس التحرير: مجلة القوى العاملة
ص.ب 83197 طرابلس
هواتف 3601101 - 3601103 - 3620111
البريد المصور 3620198 - 3620199

الإدارة علم وفن

يهدفان إلى تحقيق خدمة ورفاهية المجتمع. والإدارة الفاعلة تسهم في إحداث تغييرات جذرية في الجهد الإنساني من حيث زيادة الكفاءة والإنتاج، وخفض النفقات والتكاليف ، واستغلال الطاقات الكامنة، وتنمية وتطوير الأفكار والإبداع، وحل المشكلات، والابتعاد عن الانحرافات ، وتصحيح ما قد يحدث منها.

ولنجاح أي إدارة لابد من توافر عناصر رئيسة وهي التخطيط، والتنظيم ، والتوجيه ، والتنسيق، والرقابة.

ونطمح من خلال هذا الطرح أن يُنظر في أيٍّ من المظاهر السلبية بمؤسساتنا العاملة للتغلب على الصعوبات والمشاكل وخلق إدارة فاعلة .



محتويات العدد

الافتتاحية

إن تحفيز وتشجيع الشباب على تأسيس المشروعات الصغرى والمتوسطة يدفع بالشباب الي المشاركة الفاعلة في الاقتصاد الوطني ويوفر الوقت الذي يهدر في انتظار التوظيف في القطاع العام ،ويؤمل من هذا النشاط الاقتصادي أن يكون من أقوى أدوات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجماهيرية العظمى حيث يعد أحد أهم العناصر الاستراتيجية للتنمية والتطوير الاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة .

ومن خلال هذه المجلة نوجه الدعوة إلى كافة الشباب للانخراط في تأسيس مشروعات يستطيعوا من خلالها توفيرمواطن شغل لأنفسهم للقضاء على مظاهر البطالة وتحسين أوضاعهم المعيشية . واللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل تضع نفسها كعامل رئيسي داعم لتكوين وإنجاح المشروعات الصغرى والمتوسطة التي نرى أنها المخرج الأفضل للتخلص من ظاهرة البطالة ، وخلق قاعدة إنتاجية وخدمية واسعة تستثمر فيها كل الطاقات والقدرات لدعم الناتج القومي و تحقيق الغايات والاهداف المنشودة.

وإلى الأمام والكفاح الثوري مستمر

رئيس التحرير

كلمة أسرة التحرير

تناولنا في الإصدار الأول من هذا العمل التثقيفي التوعوي المتواضع ماحسبنا أنه جدير بالاهتمام ، حيث كان ذلك في صورة بواكير موضوعات مهنية تحليلية ذات طابع علمي وثقافي. وأفردنا صفحاته لقضايا تتنوعت مضامينها شملت مايتعلق بالإقراض والمشروعات الصغرى ، وشرح لآليات ووسائل التدريب ، وأخرى حول تنمية الموارد البشرية ، وغيرها من القضايا .

واذ نشكر كل من تفضل بالنقد والتعقيب وإبداء الرأي والاقتراح ، فإننا في ذات الوقت نعتب بكل ود على كل من وصلت اليه نسخة من العدد الاول ولم يستقطع لها ولو الوقت اليسير للاطلاع عليها.

ونقدم من خلال هذا العدد الذي بين يديك زخماً جديداً من التحليلات وطرحاً مبسطاً لأهم الأعمال التي تلقى متابعة من اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل. ويحدونا الأمل أن تتسع رقعة المشاركة والمساهمة لإضفاء طابع التنوع والإبداع في الأعداد القادمة .

والدعوة مجددة لكل من يرغب في المساهمة والمشاركة بالكتابة أو بإبداء الراي.

والله ولي التوفيق

مقتطفات من الاجتماع الثاني لأمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل

•• 165 مليون دينار دعم لصندوق التحول للإنتاج هذا العام .

•• خطة تنفيذية لإيجاد فرص عمل للباحثين عنه وإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة .

•• مراجعة الإحصائيات والدراسات المتعلقة بفرص العمل في مجال الخدمات والتدريب.

•• إجراءات إعداد الباحثين عن العمل وكيفية إيجاد فرص عمل لهم.

•• مهمة أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل تنظيم وحماية فرص العمل .

كانت هذه الموضوعات ضمن ما تناولته أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل في اجتماعها العادي الثاني الذي عقد في 2005/6/9 ف .

كما ناقشت الأمانة في هذا الاجتماع موضوع الإقراض وما يترتب عليه , و أهميته على المستوى الاجتماعي والاقتصادي للحد من ظاهرة البطالة وإيجاد فرص عمل جديدة بإنشاء أنشطة إنتاجية وحرفية , وتوفير السكن اللائق , وحل المختنقات التي تهدد الأمن والسلم الاجتماعي. وفي هذا الخصوص فإن الأمر يتطلب إعداد دراسة دقيقة وشاملة للاستفادة من هذه القروض , ووضع ضوابط لتنظيمها وتوزيعها حسب الحاجة الحقيقية وبطريقة علمية من خلال الفنيين والمختصين ووفقاً لجدوى اقتصادية مدروسة وهادفة .

كما استعرض المجتمعون الإجراءات المتخذة لإعادة النظر في الجهاز الإداري وتنظيمه بالصورة التي تضمن أداءه بشكل مميز. وتركز البحث في هذا الموضوع على ضرورة



تنظيم الأجهزة الإدارية بالشعبيات بما لا يجاوز 8% من عدد السكان بكل شعبية ، وقد ناقشت الأمانة البرنامج المعد الذي يتضمن الأعداد الزائدة من الموظفين عن النسبة المحددة بكل شعبية ، حيث تم استهداف إحالة عدد 46100 موظف سنوياً إلى الإنتاج ضمن المشروعات والبرامج التي يمولها صندوق التحول للإنتاج. كما ناقشت أمانة اللجنة الشعبية إجراءات استخدام الحاسوب للاستفادة المثلى من هذه التقنية وتوظيفها بشكل جيد. وقد قامت الأمانة في الفترة الماضية بجمع المعلومات عن سوق العمل داخل كل شعبية , وحصر العمالة غير الوطنية العاملة في الشركات الأجنبية وإعداد العنصر الوطني لإحلاله محلها .

وقد أولت الأمانة في اجتماعها هذا اهتماما خاصاً بتنمية واستثمار الموارد البشرية , حيث استعرضت ما تناولته ورقة رؤية مبدئية لبرنامج تشغيل القوى العاملة الوطنية التي اعتمدتها اللجنة الشعبية العامة بموجب قرارها رقم 237 لسنة 1372 و.ر .

كما تم استعراض الدراسة الخاصة بسياسات التنمية والتطوير الإداري , وما تمخض عنها من إجراءات لمعالجة ظاهرة التكدس الإداري وسلبياتها على الوظيفة والموظف ، والمقترحات الكفيلة بمعالجة هذه الظاهرة السلبية وآثارها على المجتمع. ولنجاح هذا البرنامج يجب أن تتكاثف الجهود لتنظيم فرص العمل الموجودة والتي يشغلها الأجانب في الوقت الحاضر مثل مهن البناء والتشييد , وهذه المهن من الممكن أن تستوعب عدداً كبيراً من القوى العاملة الوطنية الباحثة عن العمل. وفي سياق مناقشة الإجراءات التنظيمية الإدارية والوظيفية تطرق هذا الاجتماع إلى موضوع الترقيات والقرارات التي صدرت بالمخالفة والتي يجب إعادة النظر فيها ومعالجتها وفقاً للتشريعات النافذة .

ثم أكد المجتمعون على ضرورة التركيز على برنامج تبسيط الإجراءات الإدارية واعتماد الوسائل الآلية للتعامل مع المواطنين وتكليف فريق فني متخصص لتنفيذ هذا العمل بالشكل المطلوب. وسعياً من الأمانة لتوفير العناصر الفنية بسوق العمل نوقشت سبل معالجة المشكلات التي تسببت بها إجراءات بعض الجهات المختصة في الشعبيات والتي أدت إلى إهمال الجانب التدريبي وذلك بإلغاء مراكز التدريب ونقل المدربين إلى مدارس تخصصية بالرغم مما أنفق من أموال على إنشاء هذه المراكز وتجهيزها , وأن هذه الإجراءات أثرت سلباً على برنامج التدريب والتأهيل, وبذلك رأت الأمانة ضرورة التدخل لمعالجة أوضاع المراكز التدريبية لتحقيق الاستفادة المثلى منها ومتابعة أدائها من خلال اللجان الشعبية للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بالشعبيات والمؤتمرات الشعبية الأساسية .

تطـور القوى العاملة وأثرها على التنمية الاقتصادية

د. صالح محمد الزليطني
أ. علي مصطفى الشريف
أ. راضي محمد القـــلال

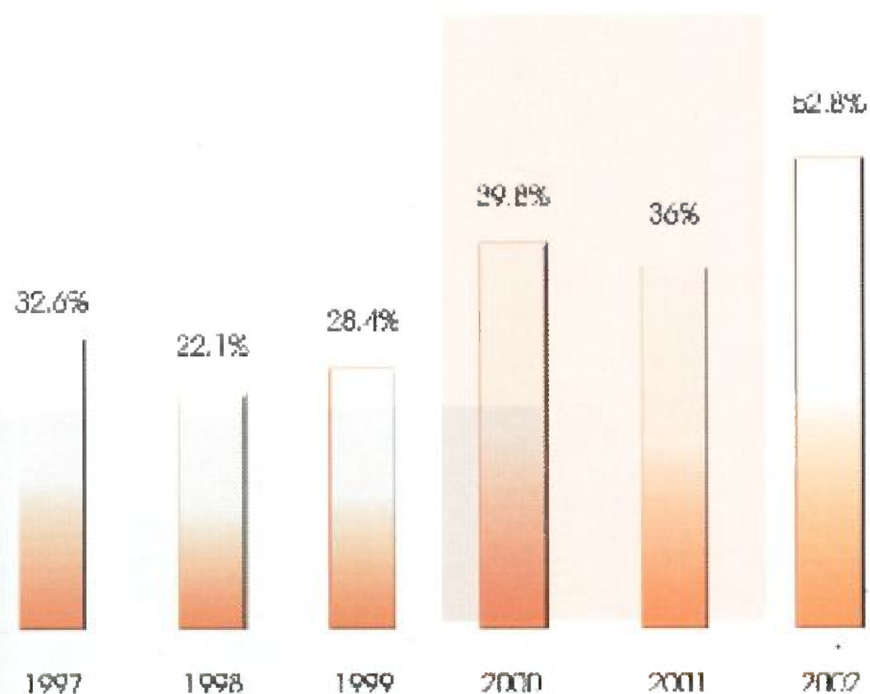
أضحى الاهتمام بالقوى العاملة الشغل الشاغل للدول النامية والمتقدمة في وقتنا الحاضر . وينبع هذا الاهتمام من كون القوى العاملة ثروة يجب المحافظة عليها وتنميتها لمزيد من الإنتاجية والنمو وتحقيق التنمية الاقتصادية . وذلك لقدرتها على توفير التوظيف لنسبة معينة من السكان وتوسيع قاعدة الإنتاج وتنويعه. وعليه فإن توفير القوى العاملة اللازمة في جميع القطاعات يعتبر مسألة أساسية لإخراج استراتيجية التنمية الى الواقع العملى، حيث أثبتت تجارب الدول النامية أن النقص في القوى العاملة المؤهلة والمصقولة ذات الخبرة التكنولوجية، يعتبر أحد الأسباب الرئيسية المعوقة للتنمية الشاملة.

مشكلة وهدف الدراسة:

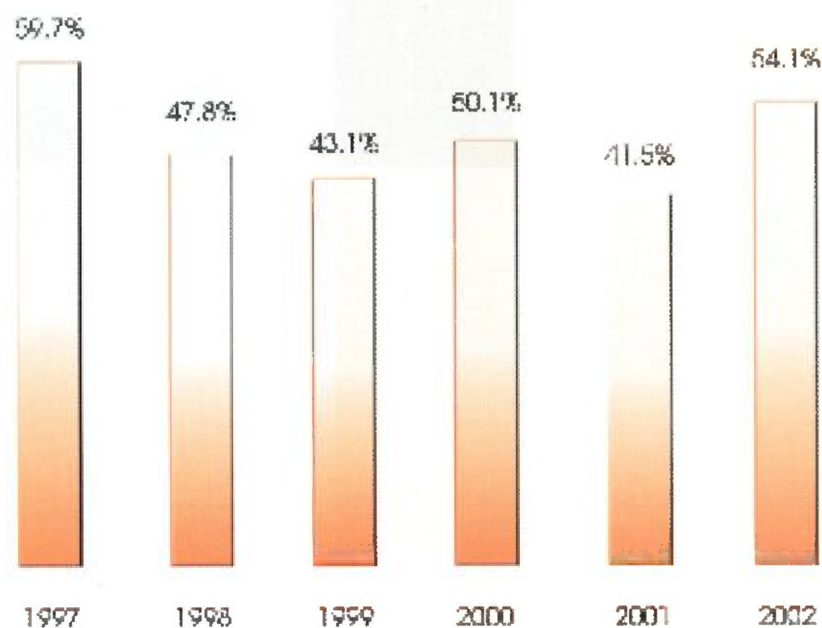
يتصف الاقتصاد الليبي بكونه اقتصادا صغير الحجم نسبيا، وهو اقتصاد نامٍ إلا أن له خصائص تميزه عن غيره من



شكل (1) نسبة صادرات النفط الخام من إجمالي الصادرات



شكل (2) نسبة مساهمة النفط الخام من الإنتاج المحلي



شكل (3) نسبة الواردات من إجمالي عرض السلع في الاقتصاد الوطني

الاقتصاديات النامية الاخرى. فالاقتصاد الليبي يعتمد على سلعة واحدة كمصدر للدخل وهو النفط الخام الذي يساهم كما هو موضح بالشكل(1) بنسب تتراوح بين 92%-98% من إجمالي الصادرات خلال السنوات 1997-2002 ف .

كما يساهم النفط الخام بنسبة 22% إلى 53% من إجمالي الناتج المحلى الإجمالي خلال السنوات 1997-2002 ف، شكل(2). إضافة إلى ذلك فإن الاقتصاد الليبي يعتبر اقتصادا مفتوحا على الخارج حيث تتراوح نسب الواردات خلال السنوات المذكورة حوالي 42-60% من إجمالي عرض السلع في الاقتصاد الوطني، شكل(3).

وفى الواقع هناك الكثير من الخصائص الأخرى الموجودة في الاقتصاد الليبي مثل البطالة , وانخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل , وانخفاض إنتاجية العمل , والاعتماد على العمالة الوافدة في أداء الكثير من الأعمال. إن هذه الدراسة لا تهدف إلى تبيان خصائص الاقتصاد وإنما إلى تحليل إحدى خصائصه المختصة بمتغيرات سوق العمل الليبي.

وكما هو معروف فإنه منذ بداية السبعينيات استهدفت جميع خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تم تنفيذها في البلاد خلق نشاطات اقتصادية إنتاجية وخدمية بهدف تنويع الإنتاج , وزيادة الصادرات السلعية غير النفطية , وزيادة السلع المنتجة محليا ، وبالتالى تكوين دخل بديل عن النفط والتخلص من هيمنته على النشاط الاقتصادي.

وبناء عليه فقد تم تخصيص وإنفاق مبالغ مالية كبيرة جدا على مختلف القطاعات الاقتصادية، حيث بلغ حجم المخصص خلال الفترة 1970 – 2002 ف حوالي 47,433 مليون دينار ليبى في حين بلغ حجم الإنفاق حوالي 38,869 مليون دينار ليبى لنفس الفترة , أى بنسبة تنفيذ بلغت 82%. ومن الطبيعي ان تواكب الزيادة في الانفاق الاستثماري ، زيادة في الطلب على استخدام القوى العاملة.

ونظرا لضيق قاعدة عرض العمل الليبى نشأ عجز فى القوى العاملة الإضافية لتنفيذ المشاريع الإنمائية المختلفة مما استوجب الاستعانة بالعمال العرب والأجانب.

إن دراسة عنصر العمل سواء من جانب الطلب عليه أو عرضه أو غيرهما من الجوانب الأخرى ذات العلاقة تعتبر هامة في تحليل اتجاهات سوق العمل من جهة وللأغراض التخطيطية من جهة اخرى.

إن استقراء وضع سوق العمل في ليبيا حسب البيانات المتاحة يبرز الملاحظات التالية:

1. إن نسبة الاستخدام إلى عدد السكان الليبيين خلال سنة 1995 ف لم تتجاوز 23% , وخلال سنة 2003ف لم تتجاوز 30% . وهذا يعنى أن هناك ما يقرب من 77% و70% من السكان الليبيين لم يشاركوا في النشاط الاقتصادي خلال السنوات المذكورة.

2. إن نسبة مساهمة المرأة فى مجال التوظيف آخذة في الزيادة من سنة إلى أخرى , وحسب البيانات المتوفرة فإن نسبة الإناث المشاركات فى الاستخدام قد ازدادت من 7% سنة 1973 ف إلى 25% سنة 2003 ف، شكل(4). وعلى الرغم من أن نسبة مشاركة المرأة الليبية في الاستخدام ما زالت غير متكافئة مع نسبة مشاركة الرجل إلا أن تحسن مساهمتها في النشاط الاقتصادى خلال الفترة المذكورة ملحوظ.

3. إن بيانات إحصاء السكان الذي أُجري سنة 1995 والمسح الاقتصادي الاجتماعي لسنة 2003ف أوضحت أن 65.6%

و 74% على التوالي من الأفراد الليبيين يعملون في نشاط الخدمات وباقي أفراد القوى العاملة الليبية يعملون في بقية الأنشطة.

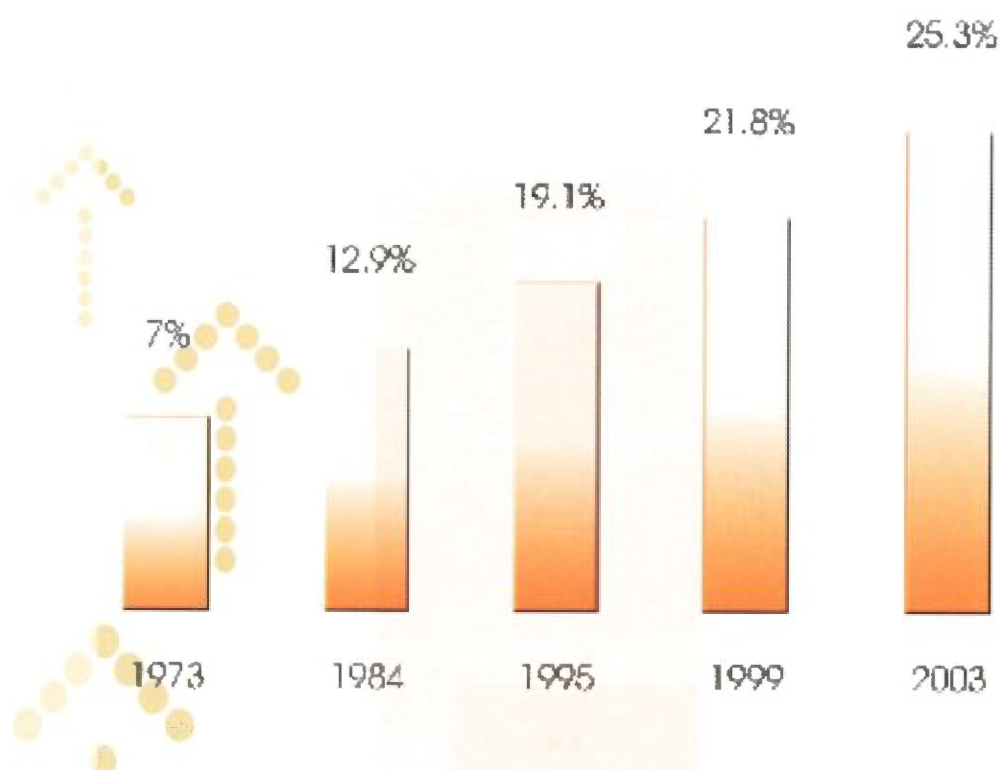
4. لقد تزايد عدد المشتغلين غير الليبيين خلال الفترة 1970-1983 من 50 ألفاً إلى 262 ألفاً وارتفعت نسبتهم إلى مجموع الاستخدام من 11.5% إلى 47.9% خلال نفس الفترة. ونظراً لإجراءات تخفيض العمالة التى اتخذت سنة 1984 فقد انخفض عدد المشتغلين غير الليبيين بعقود عمل بنسبة كبيرة في السنوات اللاحقة. وحسب بيانات إحصاء السكان الذى أجري سنة 1995 كان عدد المستخدمين غير الليبين 206 آلاف ونسبتهم الي مجموع المستخدمين كانت حوالي 18.5%.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه منذ سنة 1988 حصل تدفق كبير من القوى العاملة الوافدة بدون عقود عمل , وأن أعداد هذه العمالة غير معروفة ويصعب تقديرها. وأن هذا التدفق الكبير للعمالة الوافدة غير مخطط، ولم يدرج ضمن برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية سواء الإنتاجية أو الخدمية.

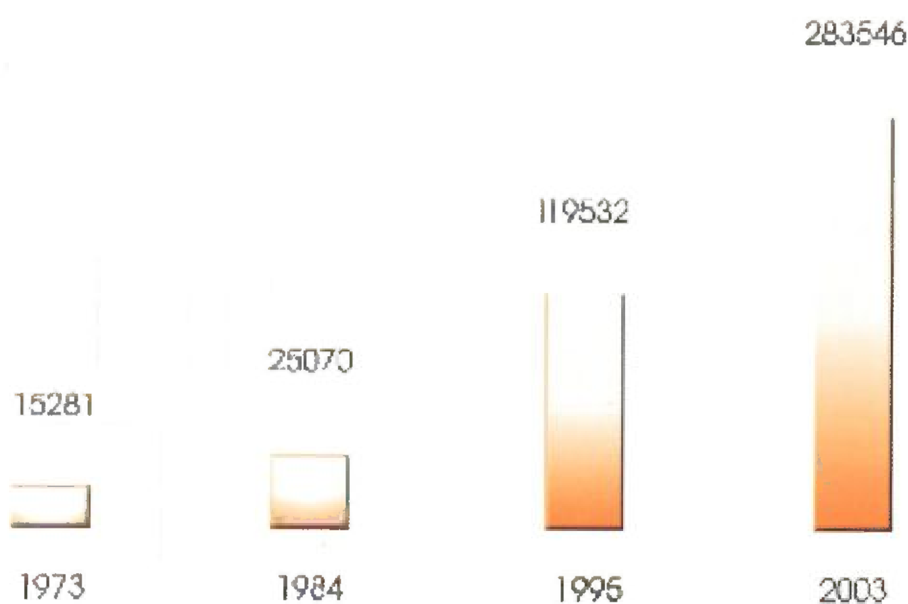
5. إن وجود أعداد متزايدة من القوى العاملة غير الليبية سواء بعقود عمل أو بدون عقود عمل لم يقلل من فرص العمل بالنسبة للقوى العاملة الليبية فحسب بل أضاف إلى الزيادة في نسبة الباحثين عن عمل , لأن أعدادا كبيرة من العمالة الوافدة عند قدومها إلى البلاد تبقى لفترة من الوقت غير فاعلة.

إن البيانات المتاحة، شكل(5) ، تشير إلى أن أعداد الليبيين الباحثين عن عمل قد تزايدت من 15,281(2.92%) سنة 1973 إلى 25,070 (3.68%) سنة 1984 ثم إلى 119,532 (11.6%) سنة 1995 ثم إلى 283,546 (17.28%) سنة 2003. والملاحظ أن البيان الأخير والذي يعتمد أساسا على المسح الاقتصادي الاجتماعي 2003/2002 الذي أجرته الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق، يختلف كثيرا عن البيان المسجل للباحثين عن عمل لسنة 2004 لدى أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل والمقدر بـ136,000 باحث. وقد يعزى الاختلاف إلى أحد امرين أو كليهما: الأول، أن ليس كل باحث عن عمل مسجل بالأمانة المذكورة، والثاني، أن العديد لايصرحون بالمهن التي يزاولونها لربما طمعا في وظيفة قارة بجانب العمل الفردي أو التشاركي.





شكل (4) نسب توظيف المرأة في ليبيا



شكل (5) الباحثون عن عمل

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تعالجه حيث إنها تسلط الضوء على موضوع سوق العمل وعناصره الأساسية عند تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية،وبالتالى إيضاح مدى أهمية وجود خطة لتخطيط التعليم والتدريب بما يتمشى مع احتياجات سوق العمل.

كما تبرز أهمية هذه الدراسة من أنها تقدم وتقترح رؤية مستقبلية لسوق العمل الليبى من حيث سياسات الاستخدام، والحاجة إلى نظام مؤسسي يشرف على تنفيذ سياسات الاستخدام ، إلى مسوحات وإحصاءات العمل ،وإلى تخطيط التعليم والتدريب والقوى العاملة ، ومن حيث الحاجة إلى إعطاء أهمية خاصة لمشاركة القطاع الأهلي في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

تطور عرض العمل واستخدام الليبيين

تطور عدد السكان الليبيين

بلغ إجمالي عدد السكان في ليبيا (ليبيون وغيرهم) بناءا على تعداد سنة 1973 ف حوالي 2249 ألف نسمة ، وتعداد سنة 1984 ف، حوالي 3642.5 ألف نسمة، وتعداد سنة 1995ف، 4799 ألف نسمة.

وتشير البيانات المتاحة إلى أن صافي عدد السكان الليبيين فقط قد بلغ حوالي2,053,237 نسمة سنة 1973، وتطور العدد إلى 3,231,054 نسمة سنة 1984، ثم زاد العدد إلى 4,389,739 نسمة سنة 1995. وتبين التقديرات لعام 1997 أن عدد السكان الليبيين قد وصل إلى 4,647,500 نسمة ثم إلى 5,882,667 سنة 2004 ف ، كما هو مبين بالجدول(1).

وبلغت نسبة السكان غير الليبيين 8.8% سنة 1973 ف ، و11.3% في سنة 1984ف، وانخفضت إلى 8.5% في سنة 1995 ف ثم ارتفعت إلى 13% في سنة 1997ف.

أعداد السكان	1973	1984	1995	1997	2004
ليبيون	2.052.372	3.231.059	4.389.739	4.647.500	5.882.662
غير ليبيين	196.865	411.517	409.326	700.000	-
إجمالي	2.249.237	3.642.576	4.799.065	5.347.500	-
نسبة غير الليبيين	8.8	11.3	8.5	13.1	-

جدول(1) تطور عدد السكان 1973-1995

وعليه فإن معدلات النمو السنوية للسكان الليبيين خلال الفترة 1984-1995 بلغت حوالي 2.83%. أي أن معدل النمو السنوي للسكان الليبيين قد انخفض بنسبة 32.8% وهي نسبة انخفاض كبيرة. إن حدوث الانخفاض في معدل النمو السكانى تزامن مع حدوث انخفاض في نسبة الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة مما يشير أيضا إلى حدوث انخفاض في معدلات الخصوبة في المجتمع الليبي . إن هذه التغيرات الديموغرافية التي طرأت على التركيبة السكانية في ليبيا يمكن إرجاعها إلى مجموعة من العوامل والتي من أهمها ما يلي:

1)زيادة انخراط الإناث في مراحل التعليم خصوصا مرحلة التعليم الجامعي.

2)زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.

3)التأخر في سن الزواج.

4) انخفاض الدخل الحقيقي للفرد العامل.

إن تحليل البيانات المتاحة عن الوضع الديموغرافي في البلاد يظهر إنخفاضاً في الفئات العمرية دون 15 سنة من 49.9% سنة 1984 إلى 38.95% سنة 1995 وبالتالي

زيادة الشريحة السكانية في الفئات العمرية (15-64) من 46.5% سنة 1984 إلى 57.05% سنة 1995. مما يعني ، حدوث زيادة في أعداد القوى العاملة.

تطور عرض القوى العاملة الليبية

إستعراض القوى العاملة في الاقتصاد، يشمل في الواقع جميع الأفراد سواء أكانوا يعملون بصورة فعلية أم الذين لا يعملون والذين تزيد أعمارهم عن 15 سنة. والمقصود

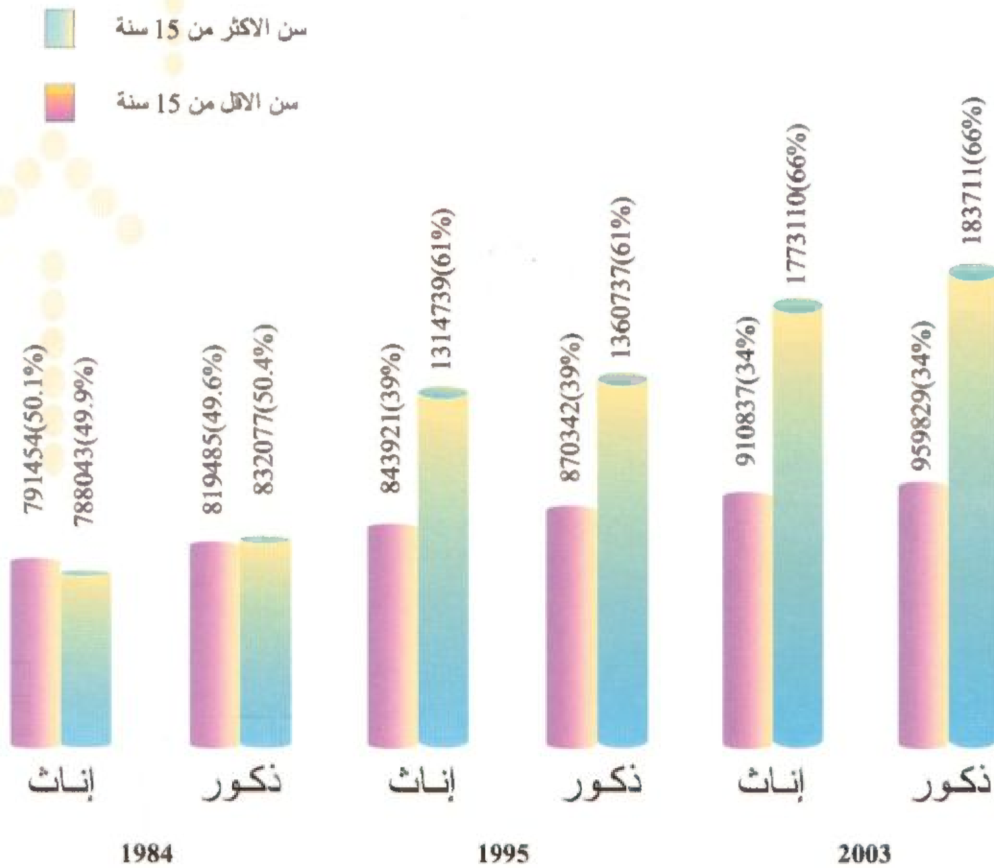
القوات المسلحة فهؤلاء مصنفون خارج القوى العاملة.

ويعتبر الاقتصاديون العاملين في النشاطات الاقتصادية المختلفة من أهم عناصر العملية الانتاجية ويطلق عليهم مصطلح القوى العاملة.

ويعتمد حجم القوى العاملة في الاقتصاد على عاملين هما:

1 - حجم السكان (الزيادة والنقص في السكان).

2 - التركيب العمري للسكان.

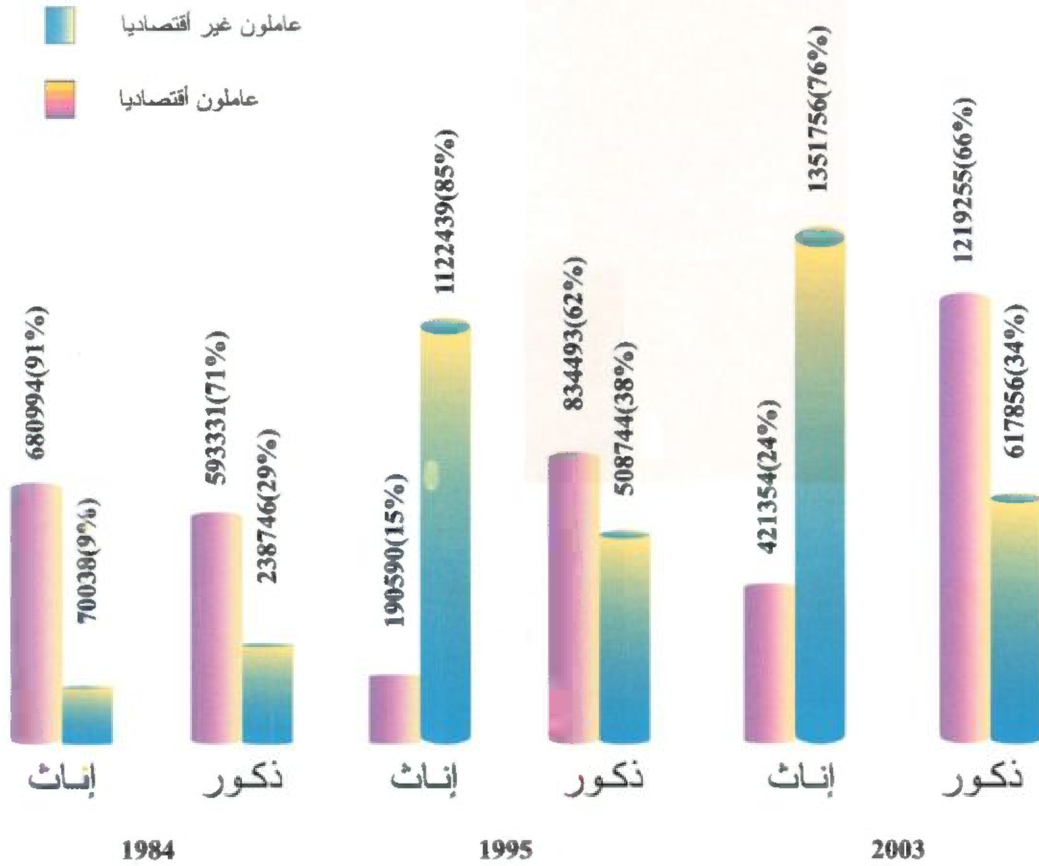


شكل(6) التركيب العمري للسكان الليبيين

بالذين يعملون بصورة فعلية أولئك الذين يعملون لحساب غيرهم بمقابل نقدي سواء أكان لحساب قطاع عام أم أهلي أم أنفسهم.

أما العاطلون فهم الشريحة القادرة على العمل ولكن غير مفعلة. أما الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة والذين لا يسمح لهم القانون بالعمل مثل الطلبة والمتقاعدين والمعاقين و أفراد

فكلما ازداد حجم السكان زاد حجم القوى العاملة. وللتركيب العمري للسكان تأثير كبير على حجم القوى العاملة فكلما زادت الشريحة العمرية 15-64 سنة ازداد حجم القوى العاملة في الاقتصاد. وبالنظر إلى الشكل(6) يتضح أن التركيب العمري للسكان الليبيين للشريحة العمرية أعلى من 15 سنة قد ازداد من 50% تقريبا في سنة 1984 إلى حوالي61% في



شكل (7) توزيع السكان الليبيين حسب المساهمة الاقتصادية
2003- 1984

سنة 1995 ثم إلى 66% سنة 2003، وهي إشارة جلية إلى زيادة عدد السكان العاملين اقتصاديا مما ينجم عنه زيادة في حجم القوى العاملة اقتصاديا، وانخفاض نسبة الإعالة.

ومن خلال تفحص الشكل(7) الذى يبين توزيع السكان حسب المساهمة الاقتصادية للسنوات 1984، 1995، 2003 يتضح التأثير الفعال للتركيب العمري للسكان على شريحة العاملين اقتصاديا ، حيث يلاحظ أنها زيادة مستمرة مع الزمن وبالتالي زيادة حجم القوى العاملة في الاقتصاد الليبي.

ويلاحظ أيضا من خلال الشكل(7) أن هناك انخفاضاً في نسبة الذكور العاملين اقتصاديا من 71% سنة 1984 إلى 62% سنة 1995 ثم ارتفاعا إلى 66% سنة 2003 على الرغم من الزيادة المستمرة في قيمها العددية المطلقة.

ويعزى الانخفاض في نسبة المساهمة في النشاط الاقتصادي خلال الفترة 1984- 1995 إلى زيادة أعداد الداخلين إلى التعليم بمعدل يفوق معدل الزيادة في عدد السكان ، كما أن التوسع فى برامج التدريب المهني خلال الفترة 1984 - 1995 بصورة كبيرة ربما لعب دورا كبيرا في انخفاض نسبة المشاركة، بالإضافة إلى أن انخفاض النشاط الاقتصادي بصفة عامة أدى إلى وجود أفراد عاطلين عن العمل وغير محسوبين في فئة الباحثين عن العمل.

تطور استخدام الليبيين:

لقد كان هدف السياسة الإنمائية في ليبيا هو خلق قاعدة إنتاجية تستهدف تنمية وتنويع مصادر الدخل القومي، والتقليل من مساهمة قطاع النفط الخام في الناتج المحلي الأجمالي.

وتنفيذا لهذه السياسة الإنمائية فقد تم إنفاق مبالغ مالية كبيرة على قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات ، وقد صاحب هذا الأنفاق الاستثماري الكبير زيادة في الطلب على استخدام العنصر البشري سواء من الليبيين أو من غيرهم. وقد تزايد استخدام الليبيين من 408,333 سنة 1973 إلى 655,924 سنة 1984 وإلى 905,551 سنة 1995 وإلى 1,090,000 سنة 1999. وهذا الحجم الكبير للقوى العاملة الليبية موزع على مختلف الأنشطة الخدمية والإنتاجية ومستويات تعليمية متفاوتة نسردها فيما يلي:

استخدام الليبيين حسب النشاط الاقتصادي:

يوضح الجدول رقم (2) تطور استخدام الليبيين وفقا للأنشطة الاقتصادية في الجماهيرية. وبتحليل البيانات الواردة بالجدول يمكن القول إن هناك نموا فى القوى العملة الليبية المستخدمة من سنة لأخرى، و أن هذا النمو لا يتسم بالانتظام. إلا أنه يمكن إعتماد متوسط نمو سنوي مركب في حدود 3.7% للقوى العاملة الليبية و3.1% سنويا للاستخدام الكلي. وهذا النمو في الاستخدام يفوق النمو في عدد السكان . وقد يعزى نمو الاستخدام وزيادته إلى الرواج الاقتصادي وخصوصا في السبعينيات وبداية الثمانينيات المصاحب للزيادة في أسعار النفط الخام، إلا أن النشاط الاقتصادي اتسم بالركود في فترات لاحقة، على الرغم من أن بيانات الاستخدام لا تعكس هذا الركود. وعلى كل فإن عدد العاملين الليبيين ازداد بشكل مستمر، حيث ارتفع من 700 ألف شخص سنة 1985 إلى 879 ألف شخص سنة 1990 ثم إلى 918 ألف شخص فى عام 1995، ثم إلى 1,365 سنة 2003 ف. غير أن هذه الزيادة في استخدام الليبيين اختلفت من نشاط اقتصادي إلى آخر. ففي قطاع الزراعة وصيد الأسماك انخفضت نسبة الاستخدام من حوالي 22% سنة 1985 ثم إلى 20% سنة 1990 ثم إلى 12% سنة 1995 ووصلت حدها الأدنى بنسبة 4.8% سنة 2003 ف. وقد يفسر هذا التناقص باتجاه الأفراد الليبيين إلى قطاعات أخرى أقل جهدا وأعظم دخلا مثل قطاع النفط والغاز الطبيعي الذى ازداد فيه عدد العاملين من الليبيين من 12 ألفا عام 1985 إلى 19 ألف شخص سنة 1995 ف. أما الزيادة الأكبر

النشاط	1985	1990	1995	2003
الزراعة وصيد الأسماك	(%22.7)152	(%20)178.6	(%12.2)111.9	(%4.8)65.1
استخراج النفط والغاز الطبيعي	(%1.2)12	(%1.6)14.4	(%2.1)19.0	(%1.6)21.4
المعادن والحجارة	(%0.7)5	(%0.9)8.1	(%0.02)0.3	-
الصناعات التحويلية	(%8.6)60	(%10)88	(%8.2)74.8	(%7)95.8
الكهرباء والغاز والمياه	(%3)21	(%3.1)27.1	(%3.3)30.1	(%3.3)44.6
البناء والتشييد	(%6.4)45	(%7.7)67.3	(%1.8)16.0	(%2)26.6
التجارة والمطاعم والفنادق	(%6.4)45	(%6.1)53.2	(%8.9)82.0	(%11.1)152.2
النقل والمواصلات	(%9.7)68	(%9.1)80.0	(%6.8)62.0	(%7.6)103.8
المال والتأمين	(%1.9)13	(%1.8)15.7	(%2.1)19.5	(%2.2)30.3
الإدارة العامة	(%14.1)99	(%11.5)100.8	(%24.7)226.4	(%14.8)202.6
الخدمات التعليمية	(%15.7)110	(%16.7)146.9	(%20.4)186.8	(%5.7)78.2
الخدمات الصحية	(%5.4)38	(%5.6)48.8	(%4.8)44.3	(%177.313
الخدمات الأخرى	(%4.6)32	(%5.7)50.2	(%4.2)38.8	(%4.2)38.8
أنشطة غير واضحة	-	-	(%0.5)45	(%0.5)74
المجموع	700	879.4	917.6	1.364.7

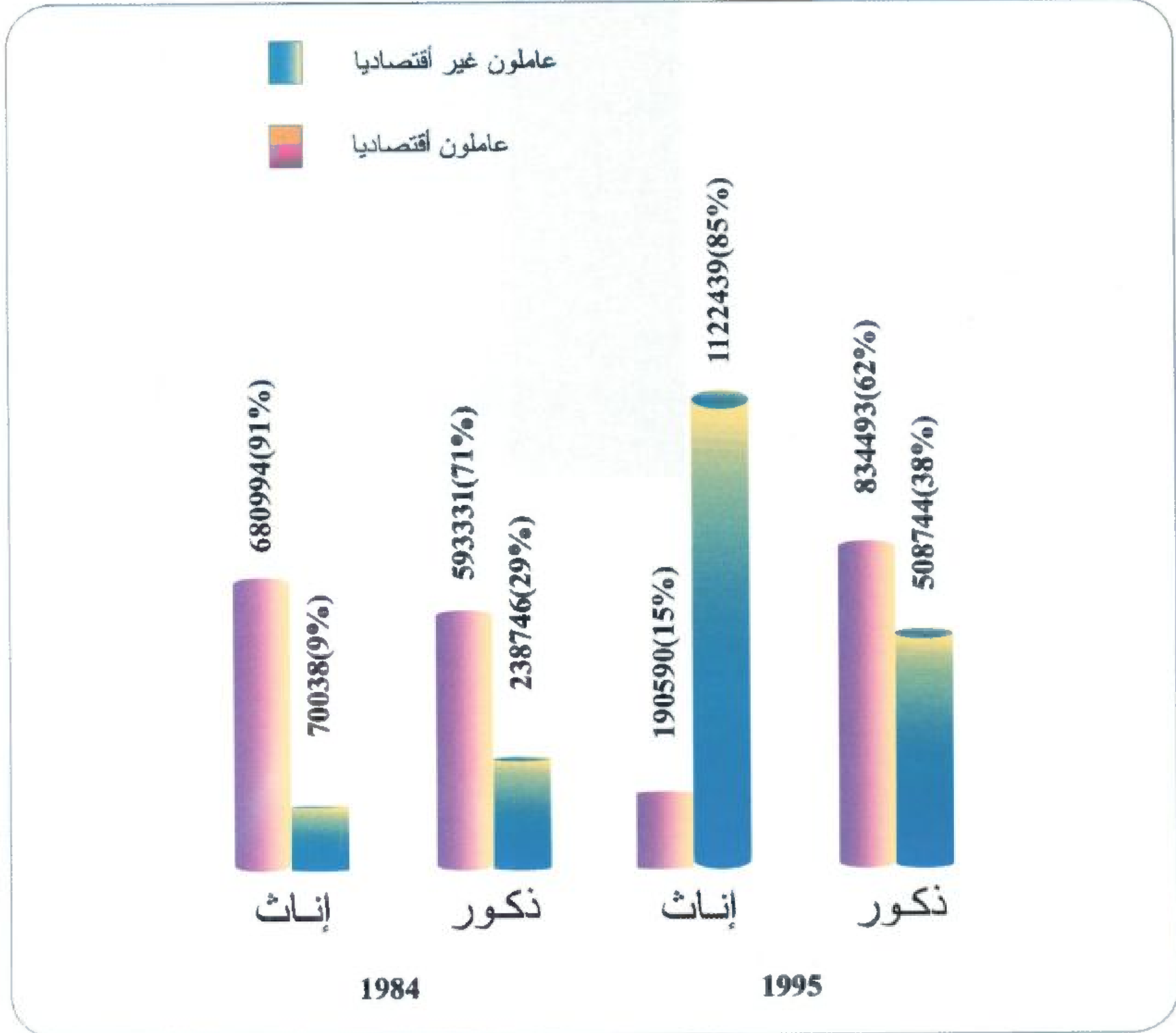
فكانت في قطاع الإدارة العامة والخدمات التعليمية. فنسبة العاملين الليبيين في الإدارة العامة ازدادت من 14% سنة 1985 إلى 24% في سنة 1995، إلا أنها شهدت تراجعا كبيرا حيث تدنت إلى 14.8% سنة 2003 ف. وكذلك الأمر بالنسبة للخدمات التعليمية حيث ازدادت النسبة من 15.7% سنة 1985 إلى 16.7% سنة 1990 ثم إلى 20.4% سنة 1995 ووصلت ذروتها 26.9% سنة 2003 ف.

وعند توزيع القوى العاملة الليبية على القطاعات الإنتاجية والقطاعات الخدمية نجد أن الاستخدام يميل لصالح القطاعات الخدمية كما هو موضح بالشكل(8) والذي يشير إلى أن نسبة العاملين الليبيين في القطاعات الإنتاجية إلى إجمالي العاملين الليبيين في جميع قطاعات الاقتصاد الوطني تراوحت من 39% سنة 1985 إلى 40% سنة 1990 ثم إلى 34% سنة 1995وانخفضت إلى 26% في سنة 2003في حين تقابلها زيادات متواصلة في أعداد العاملين الليبيين بالقطاعات الخدمية.

خلاصة عرض العمل واستخدام الليبيين:

من خلال العرض السابق لتطور القوى العاملة يمكن أن نستخلص ما يلي:

1. إن معدل نمو السكان في ليبيا قد انخفض مابين تعدادي سنة 1984 و 2003 بشكل ملحوظ. وقد تزامن مع زيادة في عدد الفئة العمرية الأعلى من 15 سنة مما ترتب عليه زيادة القوى العاملة وهو بدوره أدى أيضا إلى زيادة كبيرة في عدد الداخلين الجدد لسوق العمل.



شكل (8) توزيع القوى العاملة الليبية حسب القطاعات الإنتاجية والخدمية 1985

2. تحتاج الزيادة في عرض القوى العاملة إلى تخطيط مستقبلي لخلق فرص عمل عن طريق تشجيع الاستثمار المحلي وإنشاء المشاريع وتشجيع إقامة الصناعات الصغرى على وجه التحديد، وإشراك القطاع الأهلي بقوة ، وتوفير الاستقرار والبيئة الاقتصادية للنمو الاقتصادي.

3. لايمكن ولا يجب أن يعوّل على أن يستوعب القطاع العام كل القوى العاملة، فلابد أن تكون هناك مستهدفات في الخطط المستقبلية لاستيعاب جزء كبير من الزيادة .

4. لوحظ عزوف القوى العاملة الليبية عن بعض القطاعات مثل البناء والتشييد ، وعليه فإنه لابد للخطط الاقتصادية من أن تتبنى في أهدافها بعض الحوافز لتشجيع القوى الليبية للاتجاه نحو هذه القطاعات وعدم تركها للقوى العاملة الوافدة.

5. تشجيع القوى العاملة الليبية على الاتجاه إلى القطاعات الإنتاجية مثل الصناعات التحويلية بدلا من الإكتظاظ بالقطاعات الخدمية.

[1] التقرير السنوي لمصرف ليبيا المركزي للسنوات 1997-2002.

[2] المصدر السابق.

[3] نفس المصدر السابق .

[4] تقارير مصرف ليبيا المركزي للسنوات المذكورة.

[5] التعداد العام للسكان 1995، والمسح الاقتصادي الاجتماعي 2003/2002 ف.

[6] الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق، النتائج النهائية للتعدادات العامة للسكان، 1973، 1984، 1995، وباقي السنوات تعتبر تقديرات.

[7] الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق . النتائج النهائية للتعداد العام للسكان 1984، 1995، والمسح الاقتصادي الاجتماعي 2003/2002 ف.

[8] الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق – النتائج النهائية للتعداد العام للسكان 1984، 1995 والمسح الاقتصادي الاجتماعي 2003/2002 ف.

[9] بيانات 1985 و 1990، واقع وآفاق الوضع السكاني في الاقتصاد الليبي، مركز بحوث العلوم الاقتصادية، 10–1996 ف، بيانات 1995، الإطار الكلي لخطة التنمية، اللجنة الشعبية العامة للتخطيط 2001-2005 مقترح أولي ، الكانون 1999 ف.

[10] خدمات حماية البيئة والخدمات الاجتماعية والخدمات الثقافية والترفيهية والخدمات الشخصية والمنزلية والمؤسسات السياسية.

الائتمان المصرفي للمشروعات الصغرى والمتوسطة

د. رمضان السنوسي

ماهية المشروعات الصغيرة والمتوسطة

اختلفت الآراء حول تعريف المشروع الصغير سواء على المستوى الدولي أو المستوى المحلي، إلا أن هناك بعض المعايير المستخدمة في وضع تعريف محدد أهمها حجم العمالة، أو رأس المال المستثمر ،أو متوسط قيمة المبيعات السنوية ،أو مستوى التكنولوجيا المستخدمة، أو رأس المال المستثمر الثابت ، أو حصة المنشأة في السوق ، أو حجم القوى المحركة، كما يمكن دمج أكثر من معيار مما سبق لصياغة موحدة للتعريف.

أما بالنسبة للوضع في الجماهيرية فقد تركزت الجهود للتوصل إلى تعريف موحد لكل من المشروعات الصغيرة والمتوسطة متخذة من عنصر الأموال المستثمرة المعيار المرجح.

وبلا شك سيساعد ذلك في بناء الاستراتيجية المناسبة لتنمية تلك الفئة من المشروعات ، على أنه يجب أن يتسم هذا التعريف بالمرونة ليناسب البيئة المحلية من حيث الإمكانيات الاقتصادية والاجتماعية.

أهمية وسمات المشروعات الصغيرة والمتوسطة

تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة ظاهرة من الظواهر المنتشرة في أنحاء العالم النامي حيث تعتبر وسيلة رئيسية من وسائل مواجهة المشكلات الاقتصادية والاجتماعية ، بل إنها تعتبر صاحبة الفضل الأول في بزوغ دول نمور جنوب آسيا اقتصاديا ، وكذلك تحقيق النهضة الصناعية لدول أوربا ، حيث تمتلك تلك المشروعات القدرة على زيادة الإنتاج والإنتاجية للاقتصاد القومي لارتباطها الديناميكي بمختلف القطاعات الإنتاجية في المجتمع.

وفي الجماهيرية يعول على أن تكون المشروعات الصغيرة والمتوسطة من أكثر الوسائل تأثيرا في تحقيق التنمية الشاملة بمختلف أبعادها الاجتماعية والاقتصادية، فهيكل الاستثمار الأهلي حاليا أكثر ملاءمة - وكذلك في المستقبل المنظور- للأنشطة الاقتصادية والمتوسطة.

سمات المشروعات الصغيرة

تتسم المشروعات الصغيرة بعدة سمات منها:

1-صغر حجم الأموال المطلوبة للاستثمار.

2-سهولة إعداد الدراسات اللازمة للإنشاء.

3-سرعة البدء في التشغيل.

4-انخفاض نصيبها من خدمات وتجهيزات البنية الأساسية.

5-سرعة دوران رأس المال العامل.

6-بساطة المعدات والآلات ومستلزمات الإنتاج اللازمة لها نسبيا مع بعض الاستثناءات.

7-الاعتماد على الخامات والعناصر المحلية بشكل أساسي.

8-الاعتماد الأساسي على الكفاءة والمهارات الشخصية.

9-شدة التأثر بالظروف الاقتصادية ، فعلى سبيل المثال:

- إمكانية الاستجابة لأية طلبات جديدة على المنتجات.
- توظيف العمالة والاستفادة من مصادر متنوعة من

سوق العمل (الطلاب مثلا).

- إمكانية العمل في أي موقع يسهل عملية الإنتاج والتوزيع.

- الاستجابة السريعة للانكماش وعدم التوسع في حالة الركود الاقتصادي.

10-اعتماد أكثرها على العمالة بدلا من كثافة رأس المال، وبالتالي استقطاب أعداد كبيرة من الباحثين عن العمل.

11-انخفاض القدرات الذاتية على التوسع والتطوير والتحديث وبالتالي تحتاج إلى تمويل ورعاية.

12-تعتبر مغذية لبعض الصناعات المتوسطة والكبيرة.

13-الاعتماد على ملاك المنشأة في إدارة المنشأة.

الأوضاع الحالية المحيطة ببيئة المشروعات الصغيرة والمتوسطة

برغم الأهمية التي يعترف بها الجميع لدور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص عمل جديدة والعمل على حل مشكلة الباحثين عن عمل، فإن هذه المشروعات تواجه العديد من المشاكل التي تعوق نموها وازدهارها، وعند التعرض للأوضاع الحالية المحيطة ببيئة المشروعات الصغيرة والمتوسطة نجد أن أصحاب هذه المشروعات محاصرون بالعديد من المشاكل وعلى رأسها:

ندرة وجود بعض المواد اللازمة للإنتاج

تعاني بعض المشروعات من نقص في المتاح من المواد الخام الأساسية وارتفاع أسعارها خاصة إذا كان يتم استيرادها من الخارج، مما يضطر أصحاب تلك المشروعات إلى الاعتماد على خامات أقل جودة فتنعكس على جودة المنتج مما يتسبب في صعوبة التسويق بهامش ربح مناسب.

عدم توفر البنية الأساسية

تعاني بعض المشروعات من عدم توافر البنية الأساسية اللازمة بكفاءة مثل ضعف شبكة الطرق وارتفاع تكاليف النقل، أو عدم وجود مصادر للمياه النظيفة اللازمة لبعض الصناعات.

نقص مهارات التسويق

يعتبر التسويق من أهم المشكلات التي تواجه المشروعات الصغيرة ، حيث يتسبب عدم توافر بيانات كافية عن السوق قبل البدء في النشاط أو تجاهل أصحاب المشروعات للمعلومات السلبية المتاحة في السوق الذي يعمل فيه المشروع ، وكذلك ضعف قنوات التوزيع في زيادة من تكلفة المنتج النهائي وارتفاع سعره وبالتالي عدم القدرة على المنافسة مع البديل المستورد.

قصور الإدارة والتخطيط

ضعف القدرة على إدارة عناصر رأس المال خاصة المخزون وحسابات القبض والحسابات الدائنة ، أو عدم وجود خطط



للتنبؤ المالي ، بالإضافة إلى انخفاض هامش الربح لمعظم المنتجات نتيجة لضعف إمكانات أو مؤهلات صاحب المشروع كل ذلك يؤدي إلى مشاكل مالية تزيد من صعوبة قدرة أصحابها على المنافسة في السوق.

الافتقار إلى توزيع جغرافي متناسق

يؤدي عدم وجود خريطة تسويق إرشادية مبنية على أساس سليم لدراسة الاحتياجات الفعلية للسوق ، وغياب أو انعدام التنسيق بين نوعية أنشطة المشروعات عند إنشائها إلى وجود تضارب في المصالح وتكدس بعض أنواع الأنشطة في مكان معين بنسبة أكبر من احتياجات تلك المنطقة، وفي المقابل ندرة تلك المشروعات في مناطق أخرى.

الاعتماد على تكنولوجيا متأخرة

اعتماد بعض من أصحاب تلك المشروعات على معدات مستعملة أو ذات تكنولوجيا متواضعة لانخفاض تكلفتها مما ينعكس على انخفاض جودة الإنتاج وعدم القدرة على المنافسة.

وتقوم أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بكثير من الجهود بالتنسيق مع كثير من الهيئات والمؤسسات العامة لاقتراح الحلول لمثل هذه المشاكل وتهيئة المناخ المناسب لتنشيط هذا القطاع وتذليل العقبات التي قد تؤثر على تنميته وتطوره، ولعل أهم ما يدخل ضمن هذه الجهود ما نطلق عليه الخدمات المساندة ولعل أهمها الحاجة إلى إنشاء شركة ضمان مخاطر الائتمان حيث أن الدراسات أظهرت إن معظم المشروعات الصغيرة تبدأ عملها دون معرفة المتطلبات المصرفية سواء في تأسيس المشروع أو في التوسع المستقبلي أو في تغطية بعض متطلبات التشغيل بالحصول على تسهيلات مصرفية . ومن هنا تواجه باعثي المشروعات بعض العقبات التي قد تفرضها المصارف للحصول على الأموال اللازمة ، ومن هذه العقبات ما يلي:

- عدم توافر عناصر الدراسة الائتمانية بشكلها المتعارف عليه لدى المصارف وانطباقها على المشروعات الصغيرة.
- المخاطر العالية التي تكمن في إقراض هذه المشروعات حيث إن المتغيرات الاقتصادية وعوامل السوق تعد ضغوطا كبيرة لا يستطيع المستثمر الصغير مواجهتها.
- سعي المصارف لإقراض المشروعات الكبيرة ذات الخدمات المصرفية المتعددة والتي تجني منها عوائد أكثر.
- ارتفاع التكلفة الإدارية لإقراض المشروعات الصغيرة.

وفي معظم هذه الحالات فإن هذه المشروعات لا تستطيع توفير الضمانات التي تطلبها المصارف ، وإن قدمت بعض الضمانات فإن قيمتها السوقية سرعان ما تتلاشى.

وللتغلب على تلك المشاكل خاصة المخاطر العالية في إقراض المشروعات الصغيرة وعدم قدرتها على توفير الضمانات اللازمة والتي تتطلبها المصارف ، نشأت الحاجة لوجود شركة ضمان مخاطر الائتمان المصرفي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة لتساند هذه المشروعات في محاولة للتغلب على العقبات وتيسير الإجراءات كما سيرد لاحقا في عرضنا لتصور هذه الشركة.

الحاجة إلى وجود شركة ضمان مخاطر الائتمان المصرفي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة

رسالة الشركة:

المساعدة في النهوض بالاقتصاد الوطني من خلال التطوير المستمر والارتقاء بقطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة ، وتكمن رسالة الشركة في:

1) ضمان القروض الائتمانية المقدمة من المصارف للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

2) دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال حزمة برامج وخدمات.

3) تشجيع المصارف على التعامل في قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

4) المساهمة في تخفيف العبء عن المصارف والجهات العامة في التعامل مع أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

5) الوصول إلى صاحب المشروع أيا كان مكانه سواء بعمل حملات توعية لشرح دور الشركة الحيوي كعنصر أساسي في الحصول على التمويل اللازم من المصارف الأهلية المنفذة لبرامج الشركة أو بحضور العديد من الندوات التي تعقد في المناطق الصناعية والمدن والقرى.

6)مد شبكة الاتصالات مع جميع الهيئات والمؤسسات التي تهتم أو تعمل في هذا النطاق.

7)جذب شريحة كبيرة من أصحاب الأفكار الجيدة التي تبحث عن تمويل.

8)المشاركة في حلقات النقاش الخاصة بالقوانين والتشريعات التي ترتبط بقطاع المشروعات الصغيرة المتوسطة وذلك لمحاولة الإسهام بالرأي في تعديل هذه القوانين لمصلحة المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

9)محاولة تحويل شريحة كبيرة من أصحاب المشروعات الصغيرة من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي وذلك عن طريق منح هذه الفئة التدريب اللازم الأساسي على أساليب الإدارة الحديثة.

10)تقديم المشورة للعميل والعمل كمستشار فني ومالي له بدون مقابل.

أسلوب إدارة الشركة

1) اللامركزية

❖لضمان الوصول إلى تحقيق الشركة لرسالتها يقترح اتباع أسلوب إدارة يعتبر متميزا بين المؤسسات المالية المختلفة ويناسب الفئة المستهدفة للشركة وذلك باتباع نظام لا مركزي يتمثل في الآتي:

❖قيام الشركة بإنشاء فروع في الشعبيات وذلك لتسهيل الاتصال بالمصارف المتعاملة وسرعة اتخاذ القرار .

آلية عمل الشركة في تحقيق أهدافها

ستعتمد الشركة في تحقيق أهدافها على المؤسسات الآتية:

أولا: المصارف

ثانيا: الجمعيات الأهلية

ثالثا: الاتحادات والروابط الشبابية

أولا: المصارف

وتنقسم المصارف إلى قسمين:

❖ المصارف التي ستساهم في رأس مال الشركة.

❖ المصارف التي ستوقع اتفاقية الضمان مع الشركة بالإضافة إلى المصارف المساهمة.

آلية التنفيذ المقترحة

يقترح اتباع الشركة أسلوبين في إصدار الضمان من خلال المصارف:

الأول: منح حدود ضمانية للمصارف

❖ يتم اختيار أحد فروع المصارف العاملة مع الشركة ويكون معيارا لاختيار هو:

❖ الأداء المتميز من حيث حجم معاملات هذا الفرع مع الشركة.

❖ دقة الدراسة للحالات الائتمانية الواردة والتي تعكس خبرة وكفاءة العاملين بالائتمان.

❖ وجود سياسة ائتمانية للمصرف يلتزم بها الفرع ومعايير يمنح على أساسها الائتمان وأسلوب المتابعة ومعالجة الديون

التي تتعثر ونسب المخاطرة .

خطوات التنفيذ

❖ الاتفاق مع إدارة هذا الفرع على المعايير الواجب توافرها في طالب القرض.

❖ الاتفاق على حدود قصوى لقيمة الائتمان الذي يمنح لكل صاحب مشروع .

❖ التوقيع على اتفاقية تعاون بين الشركة والمصرف.

❖ يقوم المصرف بمنح الائتمان لعملاء الفرع وفقا للمعايير السابق الاتفاق عليها دون الرجوع مسبقا للشركة.

❖ تقوم الشركة في نهاية الشهر بإصدار الضمانات للحالات التي ترد من هذا الفرع.

❖ تقوم الشركة بإجراء زيارات لعينات عشوائية من المشروعات التي حصلت على الائتمان للتأكد من صحة البيانات الواردة من المصرف.

وتؤدي هذه الآلية إلى سرعة استجابة المصرف في منح الائتمان المطلوب للعميل دون انتظار لإصدار الضمان المسبق لكل حالة على حدة.

الثاني: منح الضمانة لكل مشروع على حده

❖ يتقدم صاحب المشروع للمصرف بطلب الحصول على القرض.

❖ يقوم مسؤول الائتمان بالمصرف بدراسة ملف المشروع.

❖ يتم التأكد ائتمانيا من جدوى المشروع المطلوب تمويله واستيفاء صاحبه لجميع المستندات المطلوبة.

❖ يتم التنسيق بين المصرف والشركة لتحديد موعد لزيارة صاحب المشروع بمعرفة مسؤول الضمان بالمنطقة المختصة.

❖ يتم إعداد الدراسة الائتمانية واتخاذ المصرف القرار الائتماني بالمنح.

❖ يقوم المصرف بطلب إصدار الضمان من الشركة بخطاب مرفق به صورة من الدراسة الائتمانية وقرار المنح وصورا للمستندات الهامة المتعلقة بصاحب المشروع.

❖ يقوم مسؤول الضمان في كل شعبية بالتأكد من استيفاء الملف لجميع المستندات الخاصة بصاحب المشروع محل الدراسة وإعداد الدراسة الضمانية اللازمة.

❖ تعرض الدراسة الضمانية على الجهة المختصة- حيث تتدرج سلطات إصدار الضمان.

❖ يتم إصدار الضمانة وإرسالها للمصرف.

❖ لا تكتفي الشركة بإصدار الضمانة ، بل تهتم الشركة بالمتابعة سواء لفرع المصرف مانح الائتمان أو صاحب المشروع.

❖ في حالة عدم الانتظام في السداد أو التعثر، يقوم مسؤول الضمان في الشعبية المختصة بزيارة صاحب المشروع والتعرف على سبب عدم السداد وتقديم العون له لدى المصرف حتى يتخطى صاحب المشروع عثرته ويبدأ في الانتظام في السداد.

ثانيا: الجمعيات الأهلية والروابط والاتحادات الشبابية

تتميز هذه المنظمات بسهولة وسرعة أدائها وتعتمد في نشاطها على عاملين أساسيين هما:

❖ الوصول لصاحب المشروع المستهدف في أي مكان.

❖ سرعة اتخاذ القرار.

ويقترح أن تسند الشركة لعدد من هذه الجمعيات تنفيذ بعض البرامج التنموية في منح القروض للفئات المستهدفة وذلك كالتالي:

❖ تحصل تلك الجمعيات على حدود ائتمانية من المصارف بضمان الشركة لصرف القروض للمستفيدين من خلالها.

❖ تقوم الجمعيات بإقراض المستفيدين دون مطالبتهم بأية ضمانات عينية.

❖ تتبع الجمعيات في أدائها أدلة عمل ونظم يتم تدريب العاملين عليها قبل البدء في التشغيل.

وقد أثبتت هذه التجربة في كثير من الدول نجاحا ملموسا تمثل في انخفاض نسب التعثر بها وذلك لدقة النظم المطبقة ووجود المتابعة المستمرة .

الميزة التنافسية للشركة

أولا: الرافعة المالية

نظام الرافعة المالية هو القدرة على مضاعفة حجم التمويل المتاح لهذه المشروعات لتصل إلى أضعاف الأموال المتاحة بالشركة والمخصصة لضمان هذا التمويل، فمفهوم الرافعة المالية يمثل أحد أهم الأعمدة التي تستند إليها الشركة حيث أنها تتيح للمصارف ضخ أموال قروض لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة بضمان الشركة بأضعاف المبالغ المتاحة لديها كاحتياطي لمواجهة حالات التعثر.

ثانيا: نظام الوصول لصاحب المشروع أيا كان مكانه

ستستخدم الشركة المقترحة نظام الـ Outreach (التواصل عن بعد)، وهو الوصول لصاحب المشروع أيا كان مكانه، لما له من مميزات جذب شريحة من المتعاملين قد لا تفكر مطلقا في التعامل مع المصارف أو المؤسسات المالية للأسباب التالية:

❖ الرهبة من التعامل مع المصارف خوفا من عدم التعاون المطلوب وللاعتقاد السائد بأن المصارف تفضل التعامل مع أصحاب المشروعات الكبيرة دون الصغيرة.

❖ انعدام خبرة أصحاب المشروعات الصغيرة في التعامل مع المؤسسات المالية المختلفة.

وسيكون دور الشركة هو التغلب على هذه المخاوف وذلك من خلال نظام الانتشار من خلال الجمعيات الأهلية والروابط والاتحادات الشبابية ، ويقوم على أساس إعداد وتأهيل وتدريب عدد من ضباط الانتشار على معايير المنح ونظام المتابعة والتحصيل.

ولضمان نجاح التنفيذ فإنه من المهم اختيار ضباط الانتشار من مناطق قريبة من المواقع المراد تطبيق النظام بها حتى يكونوا على دراية تامة باحتياجات هذه المناطق ، وباستمرار التعامل في نفس المنطقة ينمو تدريجيا نوع من الألفة والثقة بين ضابط الانتشار وأصحاب المشروعات.

ويقاس نجاح العاملين في تحقيق المستهدف بعدد الحالات التي حصلت على التمويل ونسبة تحصيل مديونياتهم.

ثالثا: توفير التدريب المستمر وندوات وورش العمل

على صعيد التعامل مع المصارف ستقوم الشركة من خلال خططها وبرامجها بعقد كثير من الندوات وورش العمل مع العاملين بقطاع الائتمان بهذه المصارف يتم خلالها تبادل خبرات العمل ومناقشة المشاكل التي تواجه التعامل مع هذه الفئات المستهدفة .



أهمية الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل

أ.د. عبد السلام بشير الدويبي

يعتبر التعليم التقني والمهني فعالية من الفعاليات المهمة في مجال تنمية الموارد البشرية والاستجابة لمتطلبات سوق العمل ، وذلك لما تحظى به هذه الاستجابة من أهمية بالغة من حيث أن الاستجابة بكفاءة عالية لمتطلبات سوق العمل تؤدي إلى زيادة معدلات الأداء ورفع مستوى وجودة الإنتاجية وتقليل المخاطر وإلغاء العديد من مظاهر البطالة ، خاصة المقنعة منها ، وذلك في ضوء العولمة والمتغيرات الدولية خاصة مسألة تحرير التجارة العالمية . وتعد العلاقة بين التعليم التقني والمهني وبين سوق العمل من العلاقات المتشعبة ذات الأبعاد المختلفة خصة فيما يتعلق بمسألة مواكبة برامج التعليم التقني والمهني للتقدم السريع في التقنيات المستخدمة في سوق العمل المعاصر وما يتسم به من تغيير وتجدد.

ومع التسليم بأن مقدرة سوق العمل على توظيف واستيعاب أحدث المبتكرات العلمية والتكنولوجية هي بدرجة أعلى من مقدرة مؤسسات التعليم الفني والمهني ، فإن الضرورة تقضي استدامة تطوير برامج مؤسسات وفعاليات التعليم المهني لمجاراة التغيرات وتوسيع دائرة التمكين للموارد البشرية.

ومن هنا فإن أي مفارقة بين التعليم والتدريب المهني وبين مستجدات ومعطيات سوق العمل ستكون دون ريب عاملا له خطورته على معطيات تنمية الموارد البشرية وعلى المقدرة التنافسية للاقتصاد وسواها من التداعيات.

ومما يزيد من أهمية الشراكة في هذا المجال ما تفرضه الثورة المعلوماتية وثورة الاتصالات التي أدت إلى تغيير غير مسبوق في وسائل وتقنيات التواصل، واحتلت المعرفة مكان الصدارة لتقدر من خلالها المكانة الاقتصادية للشعوب ، وصار التعليم والتدريب المهني غير محدد النهايات وعلى مدى الحياة.

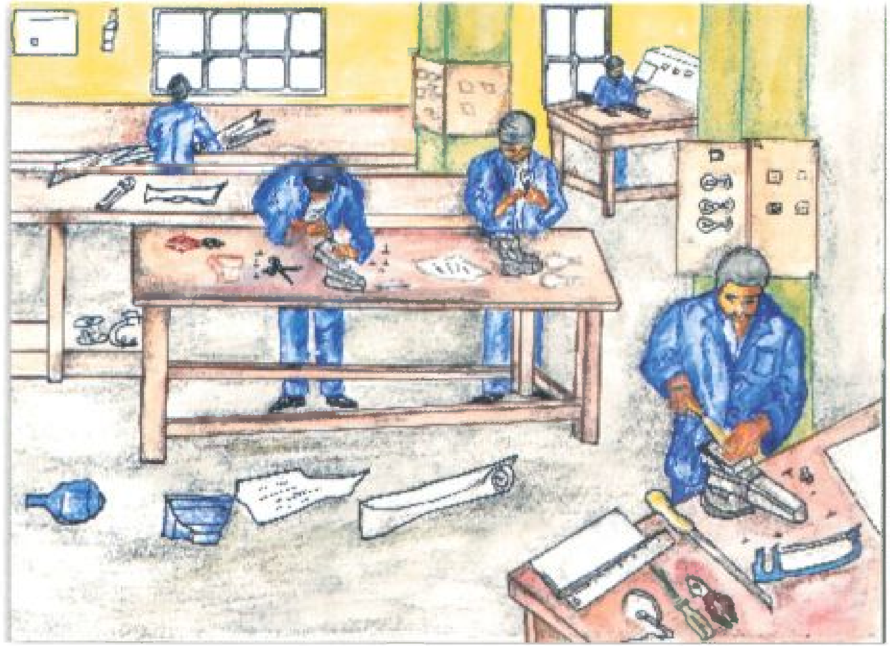
منطلقات مرجعية:

يمكن مقاربة أهمية المواءمة والشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وأسواق العمل من خلال جملة من المعطيات والمنطلقات المرجعية وذلك على النحو التالي:

أولا: تنطلق فكرة الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل من الطبيعة المتداخلة للعلاقة بين الاثنين.

ثانيا: ترتبط مقتضيات سوق العمل بمخرجات التعليم والتدريب المهني ، وإن عدم الاعتبار لهذه المقتضيات يمثل نوعاً من الهدر في الموارد المادية والبشرية.

ثالثا: تقتضي العولمة إعادة النظر في التعليم والتدريب المهني التقليدي لأنه لا يستجيب للطبيعة المتجددة لمتطلبات السوق ولا للتطور السريع في التقنية خاصة تقنية المعلومات



والتوجه نحو التنوع والمواكبة واستدامة التأهيل والتدريب.

رابعا: يمكن لسوق العمل أن يسهم بشكل أكثر فاعلية في تنمية الموارد البشرية ، وأن يمثل عمقا تدريبيا وتأهيليا أكثر فعالية ومرونة وجدوى.

خامسا: تعني الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وبين سوق العمل التوظيف الأمثل للقدرات والإمكانات المتاحة ، خاصة وأن الاثنين يتأثران بالتكنولوجيا وتطورها .

أوجه الأهمية:

يمكن تحديد أهم أوجه أهمية الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني و بين سوق العمل في جملة من النقاط وذلك على النحو التالي:

1. توفر الشراكة آلية معتبرة لتقليل الهدر في الموارد والإمكانيات.

2. تحقق الشراكة إعدادا للموارد البشرية أكثر كفاءة واستجابة لمتطلبات سوق العمل .

3. تتسع من خلال تحقيق مبدأ الشراكة دائرة ومجالات تنمية الموارد البشرية بشكل أكثر مرونة وفاعلية .

4. تلغي الشراكة صعوبات الازدواجية والتعارض ونقص الإمكانات وتعقد وتداخل الإجراءات.

5. تساعد الشراكة على دقة رصد حجم الطلب على القوى العاملة بحسب المجالات والمستويات المهنية وتوقيتات زمنية محددة ، وكذلك تقدير حجم العرض من القوى العاملة ، والموازنة بين العرض والطلب ، وتقدير الفائض من العجز من هذه القوى .

الشراكة والتدريب في مواقع العمل

توفر سوق العمل فرصا متجددة ومتطورة للتدريب في إطار الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل على أساس اعتبار موقع العمل من مجالات التدريب العملي للمتدربين المستهدفين ومعاملتهم كعمال تحت التدريب والتأهيل وتوفر مؤسسات التدريب المشرفين والمتابعين المتخصصين ، وتستهدف هذه الشراكة بالدرجة الأولى ما يلي:

1. وضع المتدربين في أجواء العمل الواقعية وتقنياتها المتطورة ومشاكلها وصعوباتها .

2. إشعار المتدرب بأهمية المهنة التي يمارس التدريب فيها .

3. تزويد المتدرب بمهارات متجددة وخبرات داعمة .

4. وضع المتدربين في علاقات عمل وفرص للمنافسة والترقي.

5. اعتبار التدريب في مؤسسات سوق العمل من سوابق الخبرة ومتطلبات المهارة .

6. توفير فرص للتعامل مع التقنيات المتطورة .

الأبعاد الإيجابية للشراكة في التدريب بمواقع العمل

حينما تستعين مؤسسات التدريب المهني بمواقع العمل كمجال أرحب وأكثر عملية في الشراكة للتدريب والتعليم المهني فإنها توسع من إمكاناتها من جهة وتسد العجز الذي تعانيه مؤسسات التعليم والتدريب المهني من جهة أخرى ، ويمكن تحديد أهم الجوانب الإيجابية للتدريب في مواقع العمل في الآتي:

1. تنمية مهارات التكيف مع متطلبات ومتغيرات سوق العمل .

2. تقليل نفقات التدريب وخاصة نفقات شراء المعدات والتجهيزات التي تتطلبها مؤسسات التعليم والتدريب المهني .

3. تنمية المواقف الإيجابية للمتدربين نحو مجال العمل والإنتاج الذي يتدربون فيه .

4. إيجاد قاعدة للتكامل والتعاون بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل .

5. توسيع خيارات وفرص العمل أمام المتدربين .

6. يكتسب المتدرب خبرات عملية بعد أن تحصل على الخبرات النظرية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني.



7. مساهمة سوق العمل في تكاليف التدريب والتعليم المهني بما يخفف الأعباء المالية والبشرية عن المؤسسات الرسمية للتدريب والتعليم المهني وتخفيض الكلفة التشغيلية للإنتاج وضبط الهدر في الموارد البشرية .

التوأمة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل:

تتجه بعض الدول وهي تأسس لنوع من الشراكة في التدريب والتعليم المهني مع سوق العمل إلى ما يعرف بنظام التوأمة أو لتعاون المشترك وفقا لاتفاقات محددة ومعتمدة بهدف توفير برامج للتدريب المهني تستجيب بكفاءة لمتطلبات سوق العمل .

تؤطر هذه التوأمة في إطار المعطيات التالية :

1-رفع مستوى الكفاءة ومعدلات الأداء التقني والمهني بما يستجيب لمتطلبات ومتغيرات سوق العمل.

2- التكامل والتنسيق بما يحقق تجاوز الهوة بين إمكانية المؤسسات التدريبية المهنية وبين الإمكانيات التقنية والإنتاجية لسوق العمل .

3- خفض كلفة التدريب والتعليم المهني والتقني من خلال ما يوفره سوق العمل من مجالات وتقنيات ومدربين .

4- التأكيد على مبدأ الشراكة ومسؤولية سوق العمل في تنمية الموارد البشرية .

5_ الاستفادة مما يتميز به سوق العمل من القدرة على استيعاب مستجدات العلم والتقنية بشكل يفوق مقدرة المؤسسات المعنية بالتعليم والتدريب المهني .

البعد المعياري لمشاركة سوق العمل في التعليم والتدريب المهني

تتحدد فاعلية مؤسسات سوق العمل في التعليم والتدريب المهني وفقا لمعايير محددة ترتبط بالمكانية والفاعلية , ومن أهم هذه المعايير ما يلي :

1_ وجود التسهيلات والمعدات التدريبية المناسبة .

2_ توفر البعد المكاني المناسب للتدريب .

3_ أهمية العمل الإ نتاجي المستهدف ومستقبله .

4_ توفر اشتراطات السلامة والصحة المهنية .

5_ وجود المد ربين المتخصصين والمؤهلين .

6_التزام جهة العمل واقتناعها بأهمية التدريب المهني في إطار الشراكة .

ملامح الشراكة العربية بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل

تبرز آلادبيات المتاحة وجود نوع من القطيعة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل ، وعلى حد قول د. رياض مصطفى ,

(فإن أحد أهم أسباب ضعف التعليم المهني والفني في معظم الأقطار العربية حالة الانفصام القائمة بين هذه المؤسسات وبين سوق العمل في الوطن العربي ، حيث يشير الواقع إلى تخلف التعليم المهني والفني مقارنة باتطور التقني في سوق العمل) وإحساسا من العديد من الأقطار العربية بهذه المشكلة بدأ الاتجاه يتنامى نحو الشراكة لتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني وبين الاحتياجات الفعلية لسوق العمل ، وفي هذا السياق يمكن تحديد ملامح هذه الشراكة في :.

1_ فتح قنوات للتواصل مع سوق العمل في مجال رسم السياسات التدريبية وتحديد محتوى المقررات المنهجية في إطار تحليل احتياجات سوق العمل الكمية والنوعية ،وذلك من خلال تواجد مندوبي قطاعات العمل المختلفة في لجان أو هيئات رسم السياسات التدريبية والمهنية وكذلك في مجالس إدارات المؤسسات التدريبية المهنية كما هو الحال في التجربة المصرية ، وتكوين فوق ومجموعات عمل مشتركة بين سوق العمل ومؤسسات التدريب المهني يشارك فيها مختلف قطاعات سوق العمل يكون من شأنها حصر وتحديد الاحتياجات التدريبية ، وتوصيف عمل المخرجات ، والمسا همة في إعداد وتطوير المناهج التدريبية كما هو الشأن في سورية والأردن وتونس والمغرب .

2_ قيام مؤسسات التعليم والتدريب المهني بتنفيذ دورات تدريبية وتأهيلية للعاملين في منشآت ومؤسسات سوق العمل سواء على سبيل التفرغ أو أثناء العمل.

3_ تكوين لجان عمل مشتركة لمتابعة المتدربين الذين أنهوا فترة التدريب في مواقع العمل المتواجدين بها في إطار تحقيق المواءمة بين مجال التدريب واحتياجات السوق ورصد الهدر في الموارد البشرية وتحديد الصعاب.

4_ استحداث كيانات متكاملة لتحقيق الشراكة والمواءمة بين مؤسسات التدريب والتعليم المهني وسوق العمل كما هو الشأن في مصر، حيث أنشئ المجلس الأعلى النوعي للتعليم الفني والذي يضم مندوبين عن وزارة التعليم والجامعات وقطاعات الإنتاج يتولى وضع أسس تطوير خطط وبرامج التعليم الفني وفقا لمتطلبات ومعطيات سوق العمل.

وعلى هذا المنوال أسس المجلس الوطني للتدريب المهني والتقني في اليمن ، والمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بالسعودية ، والهيئة العامة التطبيق والتدريب في الكويت ، واللجنة الفنية والاستشارية الدائمة للتعليم الفني والتقني في الجماهيرية العظمى

الصعوبات والتحديات

رغم أهمية الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وبين مؤسسات سوق العمل فإن هناك جملة من الصعوبات والتحديات منها :

1_ عدم اقتناع الشركات والمصانع في سوق العمل بفكرة التدريب المهني على آلاتها ومعداتها وتخوفهامن ذلك.

2_ غياب قاعدة المعلومات عن سوق العمل بما يحقق التوفيق بين الإمكانات المتاحة في سوق العمل وبين الاحتياجات التدريبية .

3_ تعدد الجهات والمؤسسات التي تشرف على التدريب والتعليم الفني والمهني.

4_ نقص الاستعدادات والكفاءات البشرية لمؤسسات سوق العمل في القيام بالتدريب، فبعض العمال في مواقع العمل ليست لهم المقدرة المهنية على التدريب.

5_وجود نظرة للاستفادة من المتدربين كعمالة رخيصة .

6_ الفراغ التشريعي في تنظيم العلاقة بين مؤسسات التدريب المهني وسوق العمل.

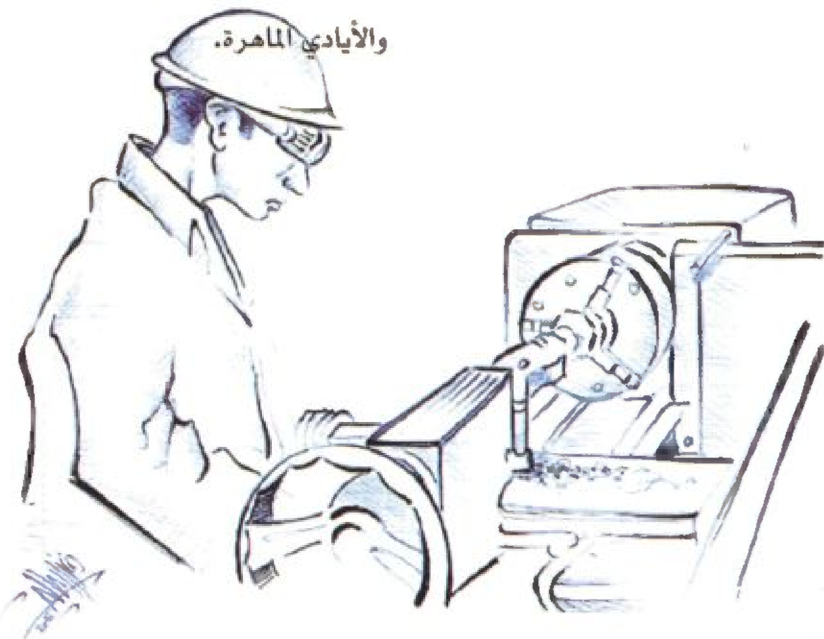
7_ صعوبات إلزام جهات العمل بالبرامج التدريبية المعتمدة ولا حتى بالوحدات التدريبية.

8_ صعوبة تحقيق الاستدامة في برامج التدريب والتعليم المهني في ظل معطيات التجدد والتطور غير المسبوق في آليات العمل وتقنياته.

أظهرت مقاربة موضوع الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل الأهمية القصوى لهذه الشراكة في ظل معطيات العصر ، خاصة تلك المعطيات التي تفرزها العولمة وثورة المعلومات ، وتحرير التجارة العالمية وفتح الأسواق ، والاتجاهات الاقتصادية القائمة على المعرفة .

ولقد فرضت إجراءات إعادة الهيكلة الاقتصادية التي جاءت في معظم تداعياتها استجابة للمتطلبات العالمية العديد من المشاكل ، فأصبحت العديد من القوى العاملة معرضة للتسريح من الخدمة ، وتضخمت التكاليف الاجتماعية والاقتصادية المترتبة على ذلك، وعجزت السياسات الحمائية وصار الأمر مرهونا بتوفير آلية للعمل المشترك بما يحقق استجابة مناسبة ومتكافئة بين مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني وبين سوق العمل.

وهكذا فإن الدول العربية مدعوة اليوم إلى المزيد من العمل المشترك ضمن مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الرسمية ومؤسسات سوق العمل بما يحقق المواءمة بين التدريب المهني والاستجابة لمتطلبات سوق العمل، كذلك السعي إلى مزيد من التكامل والتنسيق العربي في مجال التدريب من خلال المؤسسات الرسمية ومؤسسات سوق العمل العربي خاصة في هذا العصر الذي سمي بعصر المعرفة ، عصر العقول المدبرة والأيادي الماهرة.



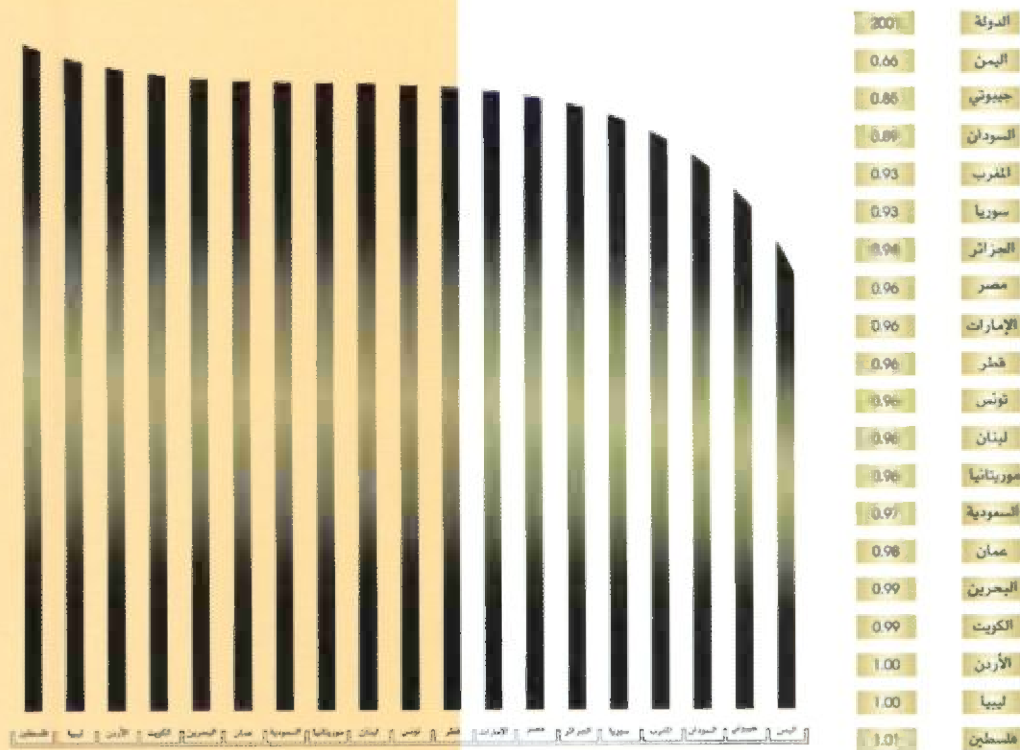
تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

إعداد . سعاد عبد الحفيظ الزيتوني

شهدت السنوات الأخيرة اهتماما خاصا بقضايا المرأة في البلدان النامية وخصوصا في البلدان العربية . ويعتبر وضع المرأة ومكانتها من المؤشرات المهمة التي تبين مدى تقدم وتطور أي مجتمع. وقضية المرأة هي قضية نصف المجتمع من الناحية الكمية، أي أن نسبة الإناث إلي الذكور متقاربة في جميع المجتمعات في أغلب الأحيان، وفي الوقت ذاته هي قضية المجتمع كله من الناحية الكيفية، أي أن مساهمتها الفعالة في تنمية المجتمع تجعلها موردا بشريا مهما. ولقد حققت المرأة العربية تقدما نسبيا في معدلات التعليم والمستوي الصحي وفي ميدان العمالة، وقد انعكس هذا التقدم على زيادة انخراط المرأة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

وتتضمن أهداف الألفية الثالثة للتنمية الدعوة إلى تعزيز المساواة بين الجنسين، وإزالة التفاوت بينهما في التعليم الابتدائي والثانوي والجامعي ، وتمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ومساهمتها في التنمية المستدامة وعمليات صنع القرار.

تهدف هذه الدراسة إلى استعراض التقدم المحرز في تحقيق



الدولة	2001
اليمن	0.66
جيبوتي	0.85
السودان	0.89
المغرب	0.93
سوريا	0.93
الجزائر	0.94
مصر	0.96
الإمارات	0.96
قطر	0.96
تونس	0.96
لبنان	0.96
موريتانيا	0.96
السعودية	0.97
عمان	0.98
البحرين	0.99
الكويت	0.99
الأردن	1.00
ليبيا	1.00
فلسطين	1.01

الشكل (1) نسبة الإناث إلى الذكور في مرحلة التعليم الإبتدائي بالدول العربية

هدف التنمية الألفية المتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الدول العربية، وتحديد الصعوبات والتحديات أمام تحقيق هذا الهدف، وكذلك استخلاص الدروس المستفادة من تجارب الدول العربية بغية تحسين البيئة الداعمة لتنفيذ الهدف. وتتضمن هذه الدراسة أربعة محاور رئيسية:

1. المساواة بين الجنسين في التعليم.
2. المساواة بين الجنسين من حيث الإلمام بالقراءة والكتابة.
3. حصة النساء في التوظيف بأجر في القطاع غير الزراعي.
4. مشاركة المرأة في الحياة السياسية.

منهجية الدراسة

استخدم البحث المنهج المقارن لدراسة تجارب الدول العربية في تحقيق هدف الألفية المتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتعتمد هذه الدراسة على عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال التقارير الوطنية للدول العربية الخاصة بأهداف التنمية الألفية، وكذلك من البيانات المتوفرة بهيئة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية التابعة لها.

1. المساواة بين الجنسين في التعليم

أحرزت الدول العربية تقدما ملحوظا في مجال التعليم على مدى العقدين الماضيين والسنوات الأولي من القرن الحالي من حيث تضييق الفجوة التعليمية بين الذكور والإناث في جميع المراحل التعليمية. كما اتخذت عدة دول تدابير تضمنت مجانية التعليم الابتدائي والثانوي والزاميته للفتيان والفتيات، وزيادة الإنفاق العام على التعليم وتحفيز الأسر على تعليم البنات، وتصميم حملات توعية وتثقيف حول المساواة بين الجنسين في التعليم. أما على الصعيد الوطني، فقد حققت ليبيا نجاحا واضحا في العملية التعليمية من حيث تقليص الفجوة بين الذكور والإناث في المراحل التعليمية المختلفة.

عند استخدام مؤشر المساواة بين الجنسين في الحالة التعليمية، نجد أنه قد سُجل ارتفاع ملموس في معدلات الالتحاق بالتعليم الابتدائي والثانوي والجامعي. كما أن معدلات التعليم عند الإناث وصلت إلى مستويات مرتفعة تفوق معدلات الذكور في العديد من دول المنطقة. وللوقوف على حقيقة الوضع يجب رصد الفروق بين الأقطار العربية في مجال التعليم من خلال تقارير أهداف التنمية الألفية الوطنية وتقديرات المنظمات الدولية، والتي تشير إلى ما يلي:

- يبين الشكل (1) أن نسبة الإناث إلى الذكور في مرحلة التعليم الإبتدائي في العام الدراسي 2001/2000 عالية نسبيا، حيث تراوحت بين 0.93 و1.01 في معظم الأقطار العربية، وربما يعود ذلك لتحقق تكافؤ فرص الحصول على التعليم الابتدائي بين الفتيان والفتيات. ووفقا للتقديرات، لم تتجاوز نسبة الإناث إلى الذكور بالتعليم الابتدائي 0.85 في السودان و0.76 في جيبوتي لعام 2001. وسجلت أدنى نسبة لالتحاق الإناث بالتعليم الابتدائي لعام 2001 في اليمن، إذ بلغت 0.66.
- أما بالنسبة إلى التعليم الثانوي فمن الملاحظ من الشكل (2) أن معظم الدول العربية في طريقها إلى تحقيق المساواة بين الجنسين. ولقد تراوحت نسبة الإناث إلى الذكور في التعليم الثانوي في الفترة 1999-2001 بين 0.90 و1.10 في معظم المنطقة العربية، مما يدل على الاهتمام وارتفاع مستوى الوعي بتعليم المرأة بينما لم تتجاوز نسبة الإناث إلى

الذكور بالتعليم الثانوي 0.62 في كل من جيبوتي والعراق. ووجدت أكبر فجوة في التعليم الثانوي باليمن، حيث لم يتعد مؤشر نسبة الإناث إلى الذكور في التعليم الثانوي 0.42 للعام الدراسي 2000/1999.

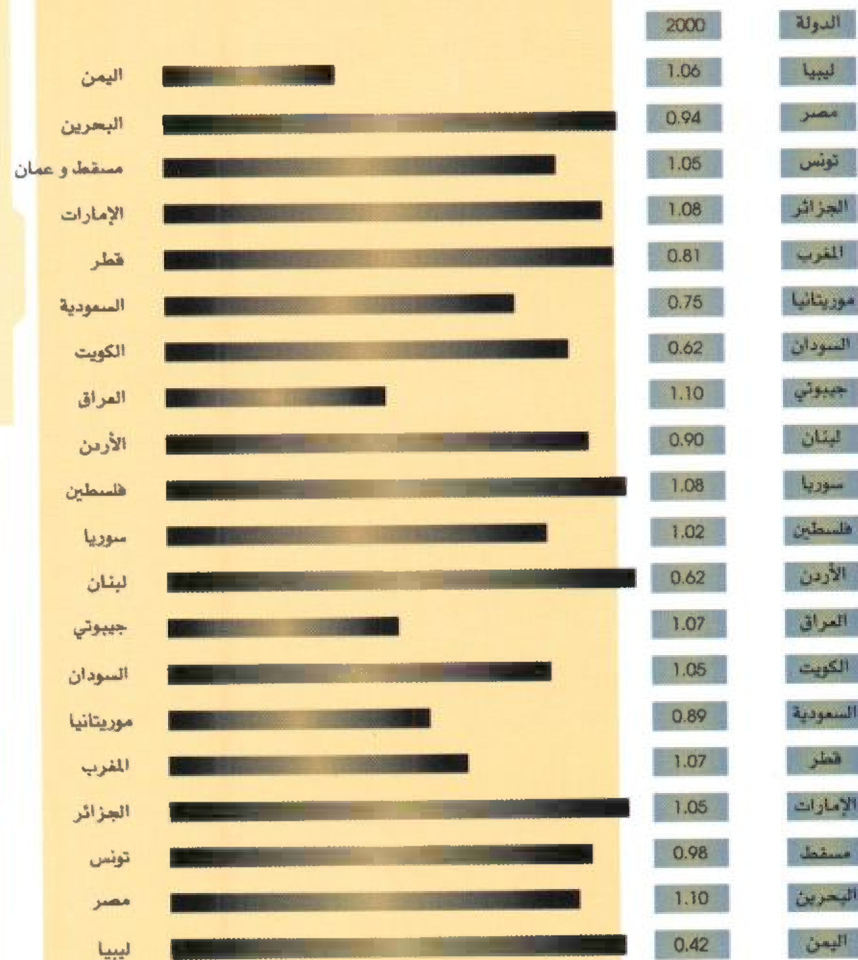
- أما بخصوص التعليم الجامعي فقد سجلت قطر أعلى معدل لالتحاق الإناث بالتعليم الجامعي، حيث بلغ 2.69، في حين سُجل أدنى معدل في موريتانيا، حيث لم يتعد 0.27 في العام الدراسي 2001/2000. وفي الفترة 2000-2003 تراوحت نسبة الإناث إلى الذكور في التعليم الجامعي بين 1.02 و1.67 في كل من ليبيا ولبنان والأردن والسعودية وعمان والبحرين. وتبين الإحصاءات أن نسبة التحاق البنات بالتعليم الجامعي عالية نسبيا في الدول العربية، وقد يعزى ذلك لرغبة البنات في مواصلة تعليمهن والحصول علي شهادات عالية، بينما يميل الرجال إلى العمل مبكرا.

- تتضمن التشريعات الليبية المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات، كما تتمتع المرأة الليبية بفرص متكافئة في التعليم مع الرجل، ونتيجة لهذه المساواة فقد تطورت معدلات الالتحاق في جميع المراحل التعليمية، ويشير التقرير الوطني الليبي لأهداف التنمية الألفية إلى ارتفاع نسبة التحاق الإناث في التعليم الأساسي والثانوي والجامعي من المجموع العام للطلاب من 34.62% و34.50% و13.27% في عام 1973 إلى 48.40% و57.99% و51.70% في عام 2003 على التوالي.

وتظهر الكثير من المؤشرات أن عدد الإناث يفوق عدد الذكور في مرحلتي التعليم الأساسي والثانوي، كما أن البنات يتفوقن في الدراسة على الذكور في جميع المراحل التعليمية، وربما يعود ذلك إلى حرص البنات على الاستمرار في الدراسة.❖

2. المساواة بين الجنسين من حيث الإلمام بالقراءة والكتابة

حرصت السياسة التعليمية في ليبيا على تقليص معدلات الأمية بين المواطنين وخصوصا النساء، فقد لوحظ أن معدل الأمية بين الإناث للفئة العمرية 10-24 سنة قد اختفت



الشكل (2) نسبة الإناث إلى الذكور في مرحلة التعليم الثانوي بالدول العربية

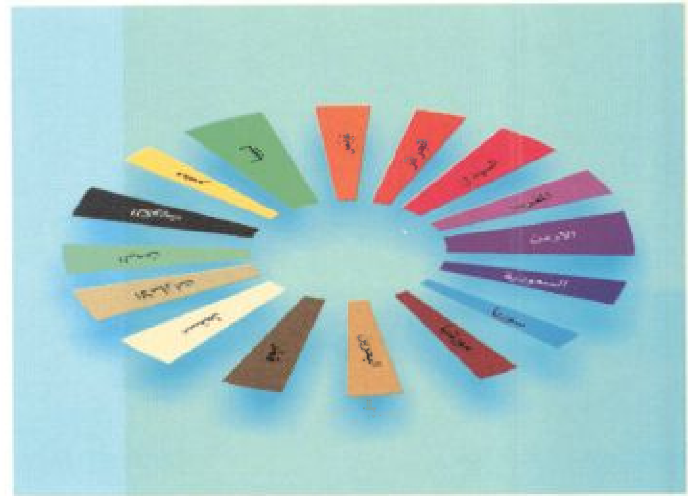
تقريبا، حيث لا تتعدى 3.5%. وبالتالي ارتفع معدل الإلمام بالقراءة والكتابة للإناث في الفئة العمرية 15-24 سنة من 0.84 في عام 1990 إلى 0.94 في عام 2004.

3.حصة النساء في التوظيف بأجر في القطاع غير الزراعي

أكدت الدراسات الحديثة على أهمية تنمية المجتمع والعمل على تطويره اقتصاديا واجتماعيا، ويتطلب ذلك مشاركة



الشكل (3) نسبة النساء إلى الرجال بين سن 15 و24 سنة الذين يعرفون القراءة والكتابة لعام 1999



الشكل (4) نسبة النساء إلى الرجال بين سن 15 و24 سنة الذين يعرفون القراءة والكتابة لعام 2004

كاملة من كلا الجنسين. كما أن إسهامات المرأة في عملية الإنتاج لها تأثيراتها الاقتصادية على استدامة التنمية ورفاهية المجتمع. وتظل قضية عمل المرأة واستثمار طاقاتها مسألة حيوية ومهمة، لابد من الاهتمام بها وذلك في ضوء التغيرات الدولية التي يشهدها عالمنا اليوم.

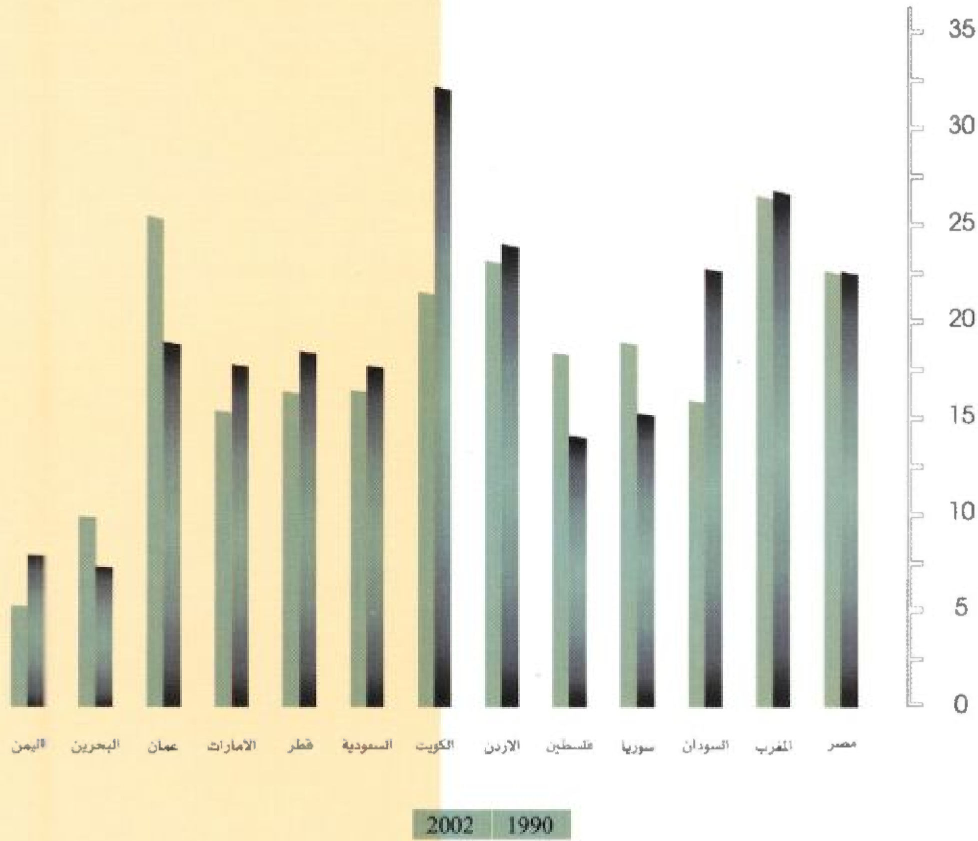
تبين الدراسات أن مشاركة المرأة في الاقتصاد العالمي قدرت عام 2001 بـ 55.2%، ولم تتعد نسبة مشاركة المرأة العربية في الاقتصادات الوطنية بالمنطقة العربية 29% وهي نسبة

الدولة	1990	2004
ليبيا	0.84	0.94
تونس	0.81	0.93
الجزائر	0.79	0.91
السودان	1.01	0.88
المغرب	0.62	0.79
الأردن	0.97	1.00
السعودية	0.86	0.96
سوريا	0.73	0.96
مصر	0.72	0.85
موريتانيا	0.65	0.73
البحرين	0.99	1.00
قطر	1.05	1.02
مسقط	0.79	0.98
الإمارات	1.08	1.08
اليمن	0.34	0.6
الكويت	0.99	1.02

الجدول (1) نسبة النساء إلى الرجال بين سن 15 و24 سنة الذين يعرفون القراءة والكتابة لعام 2004

متواضعة،كذلك أظهر معدل مشاركة المرأة في القوة العاملة أدنى مستوياته سنة 2000 بالبلدان العربية ذات الدخل المرتفع. وتعتبر النسبة التي تساهم بها قوة العمل النسائية في النشاط الاقتصادي في البلدان العربية من أدنى النسب في العالم حتى بالنسبة إلى دول العالم الثالث.

وعلى الرغم من أن الدراسات تؤكد بأن هناك زيادة في مساهمة المرأة العربية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، فإن هذه المساهمة ليست كافية ، حيث إن عمل المرأة العربية لا يزال مقصورا على مجالات محدودة تتمثل في الوظائف التقليدية كالتعليم والخدمات الطبية والأعمال المكتبية وأعمال السكرتاريا وغيرها من الأعمال الخدمية، وقد يعود هذا إلى القيود الثقافية والتقليدية. كما تظل الوافدة. وعلى الرغم من تحقيق بعض الإيجابيات لصالح المرأة، فإن التفاوت لصالح الرجل لا يزال قائما لا يخفي عدم المساواة بين الجنسين، فهناك مؤشرات تتعلق بنوعية التعليم ونوع النشاط الاقتصادي والمنصب الوظيفي والأجر وغيرها، التي تظهر عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين، كما أن العمل الذي تقوم به المرأة لا يتمتع بنفس الاعتبار مثل الذي يقوم به الرجل، وقد يعزى ذلك إلى الإطار التقليدي الذي يقسم الأدوار الاجتماعية بين الرجل والمرأة.



الشكل (5) حصة النساء في التوظيف بأجر في القطاع غير الزراعي بالدول العربية لعامي 1990 و 2002

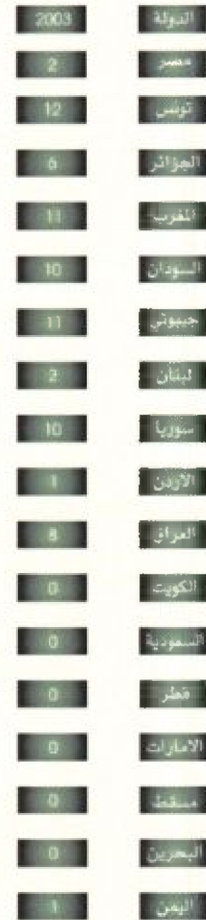
مساهمة المرأة في قطاع الإنتاج محدودة للغاية في الكثير من الأقطار العربية.

ويظهر أعلى معدل لمشاركة المرأة في القوى العاملة في الجزائر ومصر والعراق والأردن ولبنان وسوريا وتونس، وأدنى معدل في أقطار الخليج التي تعتمد على العمالة

تشير الإحصاءات بالشكل (5) إلى أن أعلى حصة للنساء من العمالة المأجورة في القطاع غير الزراعي عام 1990 كانت في الكويت، حيث بلغت 30.3%، في حين سجلت أدنى حصة للنساء في التوظيف بأجر في القطاع غير الزراعي في البحرين واليمن، حيث كانت 7.3% و8.9% على التوالي،

وتراوحت بين 12.7 و29.3 في باقي الدول العربية.

كما لوحظ في السنوات الأخيرة، أن مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي غير الزراعي منخفضة، وتشير الإحصاءات الأخيرة إلى أنه لم يطرأ تغيير ملحوظ على حصة المرأة في التوظيف غير الزراعي، فقد سجل أعلى



الدولة	2003
مصر	2
تونس	12
الجزائر	6
المغرب	11
السودان	10
جيبوتي	11
لبنان	2
سوريا	10
الأردن	1
العراق	8
الكويت	0
السعودية	0
قطر	0
الامارات	0
مسقط	0
البحرين	0
اليمن	1

الشكل (5) عدد المقاعد التي تحتلها النساء في البرلمانات الوطنية 2003

نسبة للنساء في التوظيف بأجر في القطاع غير الزراعي عام 2001 في المغرب (26.6%)، أما أدنى نسبة فقد سجلت في اليمن (6.1%)، بينما تراوحت النسبة بين 12.9% إلى 25.3% في باقي الدول العربية.

أما في ليبيا فإن أهم المظاهر البارزة لمشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية هو ارتفاع معدلات مشاركة المرأة الليبية في القوى العاملة، ويعود ذلك إلى ارتفاع مستويات التحصيل التعليمي للمرأة في السنوات الأخيرة. وتجدر الإشارة إلى ازدياد نسبة المشتغلات في الأنشطة الحديثة والاجتماعية، حيث ارتفعت من 46.4% في عام1973 إلى85.2% في عام 1992. كما أن نسبة المشتغلات في الأنشطة الخدمية ازدادت من 8.3% عام



الشكل (6) عدد المقاعد التي تحتلها النساء في البرلمات الوطنية 2003

1973 إلى 21.6% في عام 1992.

وتفيد الإحصاءات أن إجمالي مساهمة المرأة في سوق العمل قد تصل إلى حوالي 20%. والجدير بالذكر أن المرأة الليبية تحولت تدريجيا من الأعمال التقليدية مثل الزراعة والأعمال المنزلية إلى العمل في مجالات التعليم والصحة والوظائف الإدارية والخدمية، وعلى الرغم من أن معظم الأعمال التي تشغلها النساء محصورة في مثل هذه المجالات وذلك

ربما بسبب القيود الاجتماعية والأسرية، فإنه يلاحظ وجود تحول سريع في عمل المرأة نحو وظائف أخرى خارج التعليم والصحة والأعمال الإدارية.

4. مشاركة المرأة في الحياة السياسية

مما لا شك فيه أن مدى مشاركة المرأة في العملية الانتخابية ومنحها حق التصويت والترشيح مرتبط بمستوى تطور المجتمع من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك مرتبط ببنيانه القومي والسياسي وبالأعراف والقيم الثقافية للمجتمع. ويعتبر نصيب المرأة من المقاعد في البرلمانات القومية أكثر المؤشرات شيوعا لقياس تمكينها سياسيا على المستوي الوطني، والمؤشر السياسي الوحيد الذي يستخدم لمتابعة مدى التقدم المحرز نحو تحقيق هدف الألفية للتنمية المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. كما أكدت التقارير الدولية للتنمية البشرية أن عدم المساواة المرتبطة بنوع الجنس ممكن قياسه كميا باستخدام أبعاد رئيسية للتمكين كالمشاركة في صنع القرار السياسي والمشاركة في صنع القرار الاقتصادي.

تعد مشاركة المرأة في الحياة السياسية متواضعة جدا في الدول العربية، ولا تزال المرأة العربية أقل استمتاعا بالحريات والحقوق المدنية والسياسية وبفرص التمكين. ويؤكد تقرير التنمية الإنسانية العربية 2002 هذه الحقيقة من خلال أرقام ومؤشرات تعكس واقع المرأة العربية الذي لا يزال مرتبطاً بالقيم الاجتماعية والثقافية الخاضعة لنمط التفكير الذكوري التسلطي، حيث لا تزال هناك دول عربية لا تملك فيها النساء حق الاقتراع والترشيح. ومع ذلك فإن المنطقة أفضل حالا مما كانت عليه قبل عقدين أو أكثر، فقد ارتفع عدد الدول التي توجد بها نساء برلمانيات من ثلاث دول عام 1987 إلي 11 دولة عام 2003.

وتشير الإحصاءات إلى أن تمثيل المرأة في البرلمانات لا يتعدى 13% من أعضاء البرلمانات الوطنية في العالم. وحصلت المرأة العربية على أدنى نصيب من المقاعد في البرلمانات الوطنية، وهو 4.6%، ومن بين أسباب ضعف نسبة تمثيل المرأة في البرلمانات القومية في الدول العربية هو الثقافة الأبوية الذكورية السائدة في المجتمع، وكذلك عزوف أعداد كبيرة من النساء عن العمل الحزبي والسياسي، وضعف الأطر النسوية، وطبيعة النظام الانتخابي ، وتدني مستوى تمثيل المرأة في الهيئات القيادية العليا للأحزاب السياسية.

ونستعرض بعض التجارب الانتخابية العربية:

- المغرب : شهدت آخر انتخابات تشريعية مغربية عام 2003 قفزة نوعية في تمثيل المرأة، فقد فازت النساء المغربيات بخمسة وثلاثين مقعدا من أصل 325 مقعداً، وبذلك كانت المغرب في صدارة الدول العربية من حيث التمثيل السياسي للمرأة مع سوريا وتونس.
- لبنان : إن طبيعة النظام الطائفي السياسي في لبنان مع أسباب أخري تحول دون وصول المرأة اللبنانية إلى مواقع السلطة السياسية. أما في مجال الانتخابات المحلية فالوضع مختلف، فقد حققت المرأة نجاحا ملحوظا، ويعود ذلك إلى عدم خضوع الانتخابات المحلية للتوزيع الطائفي.
- الأردن : تم منح المرأة الأردنية حق الانتخاب والترشيح في المجالس النيابية والمجالس البلدية. وتشير بعض الدراسات الحديثة التي أجريت في الأردن إلى تزايد نسبة الذين يؤيدون عمل المرأة في المجال السياسي.
- اليمن : شهدت اليمن تراجعا جديا عما حققته المرأة

اليمنية في مجال مشاركتها السياسية في العقود السابقة، وخصوصا بعد توحيد اليمن حيث جرت عدة تعديلات على قانون الأحوال الشخصية، ويعود ذلك إلى الأعراف والتقاليد والعادات الموروثة. وفي الانتخابات البرلمانية 2003 كانت مشاركة المرأة في التصويت كبيرة، ويعود ذلك إلى رغبة كل الاتجاهات السياسية في اليمن في الحصول على أصوات النساء، ولكن ليس من أجل المرشحات.

•• دول الخليج : تشهد بعض الدول الخليجية تطورا مهما على صعيد مشاركة المرأة في الحياة السياسية، فقد منح حق المرأة في الترشيح والتصويت في كل من قطر وعمان والبحرين .ومع ذلك لا تزال دول عربية كالسعودية والكويت والإمارات تمنع المرأة من ممارسة حقها في الانتخاب والترشيح .أما في العراق، فيبدو أن حقوق المرأة ستخضع إلى المرجعيات الدينية، بعد أن حققت نجاحات مهمة في مجال المساواة خلال العقود الماضية.

•• ليبيا : تشارك المرأة الليبية في الحياة السياسية وصنع القرار من خلال المؤتمرات الشعبية الأساسية، حيث إن عضوية المرأة في هذه المؤتمرات تتراوح ما بين 30% إلى 40% من المجموع الكلي للأعضاء. كما تتولى مهام ووظائف إدارية وفنية في اللجان الشعبية العامة والنوعية وكذلك في الروابط والاتحادات المهنية، كما تتولى المرأة مهام ومسؤوليات في مؤتمر الشعب العام ، وهو أعلى سلطة تشريعية في ليبيا، إلى جانب تمثيلها في البعثات الدبلوماسية والمنظمات الإقليمية والدولية. ومع ذلك لا تزال معدلات وصول المرأة إلىمواقع القرار منخفضة نسبيا في ليبيا، ويعود ذلك إلى أسباب اجتماعية وأسرية، وكذلك إلى تردد المرأة نفسها في تولي مثل هذه المواقع.

الخلاصة

على الرغم من إحراز تقدم في هدف الألفية المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المنطقة العربية خلال العقود القليلة الماضية، فإنه لا تزال الفجوة بين الجنسين تمثل تحديا في المنطقة. فقد تحقق تقدم كبير في مؤشرات النوع الاجتماعية، خصوصا المتعلقة بالتعليم، حيث حققت الدول العربية خطوات كبيرة في مجال تعليم الإناث أدى إلىتضييق الفجوة بين الجنسين. في حين طرأ تغيير بسيط في المؤشرات الخاصة بتمكين المرأة المتعلقة بالمشاركة الاقتصادية والسياسية.

وبالنظر إلى النجاح الذي تحقق في مستويات تعليم المرأة، لا تزال مشاركة المرأة في سوق العمل أقل مما كان متوقعا بكثير، وقد يؤدي هذا المعدل المنخفض للمشاركة إلى خسارة كبيرة في نمو دخل الفرد. فمن خلال مساهمة الإناث في التعليم المهني والتقني يمكن رفع مساهمة المرأة بصورة فعالة في حجم القوي العاملة التي تعمل على زيادة قدرات المجتمع على الإنتاج.

أما بالنسبة لتمكين المرأة سياسيا، فقد تحصلت المرأة العربية على أدني نصيب من المقاعد في البرلمانات القومية بالمقارنة بمناطق أخرى من العالم، إلا أن الوضع في المنطقة اليوم هو أفضل مما كان عليه في السابق.

التوصيات

•• تحديد العراقيل التي تحول دون مواصلة المرأة لتعليمها، وتخصيص الموارد الكافية للإصلاحات التعليمية ، واتخاذ الإجراءات المناسبة لكفالة تكافؤ الفرص في التعليم بين الذكور والإناث.

•• الحد من ظاهرة التسرب من المدارس حتى المرحلة الأساسية على الأقل، والعمل على تخفيض نسبة الأمية بتوجيه اهتمام خاص لتعليم النساء الأميات في الفئة العمرية (15-24)، وإعداد برامج لحملات محو الأمية.

•• وضع برامج ثقافية عبر وسائل الإعلام المختلفة لتوعية المجتمع وتحفيز الأسر بأهمية تعليم البنات، وبأهمية الدور الذي تلعبه المرأة في بناء المجتمع.

•• تأمين فرص العمل للمرأة وتوسيع مشاركتها بشكل أكثر فاعلية، وذلك بإنشاء أجهزة متخصصة تعمل على إدماج المرأة في العملية التنموية من خلال برامج إنمائية تدعم مشاركتها.

•• إدخال تحسينات على النظام التشريعي وقوانين الأحوال الشخصية لإزالة العوائق أمام المساواة بين الجنسين.

•• تنفيذ تدابير تهدف إلى تحقيق تمثيل متساوى بين المرأة والرجل في كل المناصب الحكومية والإدارية العامة.

•• توسيع مشاركة المرأة في الهيئات القيادية ومنظمات ومؤسسات المجتمع المدني، وتسهيل وصول المرأة إلى المجالس التشريعية وشغلها مراكز عليا بنفس النسبة المتاحة للرجل.



تنمية الموارد البشرية ومعالجة قضايا التشغيل

أ. بشير الغرياني

يتم استخدام مجموعة من المصطلحات في أدبيات التنمية والادارة بطريقة تبادلية بالرغم من دلالتها جميعا على معنى واحد ،فقد تم على مدى القرن العشرين استخدام مصطلحات كالقوى العاملة ،وشؤون الموظفين ،والأفراد للدلالة على مجموعة من العمليات الفنية التي تطال العنصر الإنساني في عمل المنظمات . وتحت تأثير المدرسة السلوكية جرى البحث عن مصطلح بديل يكون أكثر شمولية ودقة من ناحية ،وأكثر دلالة على الخصائص الإنسانية من ناحية أخرى. واستقر استعمال مصطلح (الموارد البشرية) لاستجابته لعنصر الشمولية والدقة ،وتغليبه للدور الإنساني في العمليات الإنتاجية والخدمية ،بعد الاعتراف المتنامي للسيادة المطلقة لرأس المال البشري على رأس المال الطبيعي ،ورأس المال المادي في العملية التنموية .

وتقاس التنمية في مختلف بلدان العالم عادة باستخدام مؤشر التنمية البشرية المبني على أربعة متغيرات وهي :

- العمر المتوقع عند الولادة .
- معرفة القراءة والكتابة بين البالغين .
- معدل الالتحاق بالمؤسسات التعليمية .
- نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي .

واستجابة للنقد الواسع في الاقتصاد على هذه المتغيرات لقياس التنمية ، والتي هي مسألة في غاية التعقيد ،وتشمل خيارات إنسانية متعددة ،فقد تم إضافة مؤشرات أخرى تشمل :

-حريات الإنسان .

-حقوق الإنسان .

-المعرفة .

ولا يخفي على أحد أن هذا المقياس ذا الخلفية السياسية الليبرالية لمفهوم التنمية ،سيؤدي حتما إلى إدانة منظومة بلدان العالم غير الصناعية .... وبالتالي فإن هذه الورقة تتبنى المفهوم التقليدي للتنمية البشرية الذي يؤكد على أهمية رأس المال البشري كمدخل مهم وحاسم في عملية التنمية ، من خلال الدور الذي يلعبه كمورد مؤثر في تشغيل بقية الموارد الأخرى .

فالموارد البشرية هنا لا ينظر إليها على أساس أنها بند باهظ التكاليف ، بل هي أهم ما تملكه المنظمات والدول من الأصول ، (فالموارد البشرية تضيف للقيمة ، في حين تضيف كل الموارد الأخرى للتكاليف)

الموارد البشرية كميزة تنافسية :

ظهرت وبشكل واضح ، و بالأخص بعد الحرب العالمية الثانية، نماذج وأنماط جديدة من الأداء الاقتصادي التنموي حققت نجاحا باهرا وإن كان غير متوقع ، وأدت إلى إعادة النظر في بعض المسلمات الاقتصادية المستقرة . فقد كان الاقتصاديون يعزون معدلات التنمية الاقتصادية العالية إلى الثروات الطبيعية التي تمتلكها بعض الأمم ، ولكن النجاح غير المتوقع الذي حققته بعض البلدان الآسيوية كاليابان ومنظومة الدول التي أطلق عليها (النمور الآسيوية) وما تمتلكه هذه البلدان من الثروات الطبيعية لا

يفسر القفزة التنموية الهائلة التي حققتها ، ولكن التفسير الوحيد لهذا النمو المفاجئ هو الاستثمار السخي في تنمية الموارد البشرية بهذه الدول الآسيوية ، والذي يرتكز على التعليم الذي يتناسب مع الاحتياجات المعروفة والمستقبلية للسوق ، والتدريب المركز والموجه ، والذي أدى إلى تكوين قوى عاملة فنية قادرة على الإبداع في المجالات الصناعية والتكنولوجية .

وهذه الخصائص الجديدة للموارد البشرية اصطلح على تسميتها (بالميزة التنافسية). ويقصد بالميزة التنافسية للموارد البشرية مجموعة العوامل التي تميز القوى العاملة بالمنظمة أو الدولة عن غيرها من المنظمات والدول الأخرى ، بحيث تساهم هذه العوامل في زيادة الإنتاج أو تحسينه للرفع من نسبة الحصة السوقية .

ولقد ترتب على النظر إلى الموارد البشرية باعتبارها ميزة تنافسية نمو علم جديد يطلق عليه إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية ، والذي يعرف على أساس أنه (ربط إدارة الموارد البشرية بالأهداف الاستراتيجية بهدف تحسين مستويات الأداء وتنمية الثقافة التنظيمية بما يعجّل من نواحي الإبداع والمرونة) .

وتستلزم النظرة الاستراتيجية للموارد البشرية ، باعتبارها تمثل ميزة تنافسية تسعى المنظمات والدول إلى امتلاكها، التعامل مع مواردها البشرية باعتبارها أحد الأصول الذكية والتي تعرف بأنها (الإجمالي المتجمع من المعرفة ، والمهارات ، والقدرات التي يمكن أن تمتلكها المنظمات ، وتوجهها نحو الإنتاج والبناء) .

وتنظر العديد من المنظمات والدول الآن إلى مواردها البشرية على أساس أنها استثمار يمكن أن يؤدي إلى مكاسب ضخمة ، وليس مجرد تكاليف مرهقة فقط . فوظيفة الموارد البشرية تأتي في المخرجات النهائية للعمليات الإنتاجية والخدمية لتضيف قيمة تؤدي إنتاجية أعظم ، وجودة أعلى ، وخدمة أفضل ، وعلاقات عمل إيجابية ، وتكاليف أقل . وتعتبر تجربة الهند في الاستثمار السخي في التعليم والتدريب خلال العشرين سنة الماضية في مجال المعلومات وتكنولوجيا المعلومات أحد الأدلة الصارخة على أهمية الموارد البشرية باعتبارها تضيف قيمة جديدة ، إذ تبلغ قيمة صادراتها ما يفوق (6) ستة مليارات دولار من البرمجيات سنويا .

كما أن عددا لا بأس به من الدول يحقق مداخيل مهمة من النقد الأجنبي تساهم بشكل فاعل في دعم ميزانياتها وبرامجها التنموية ، وذلك نتيجة تحويل مدخرات مواطنيها العاملين في بلاد أخرى تحتاج إلى مهاراتهم وخبراتهم المتعددة .

تنمية الموارد البشرية ومعالجة قضايا التشغيل

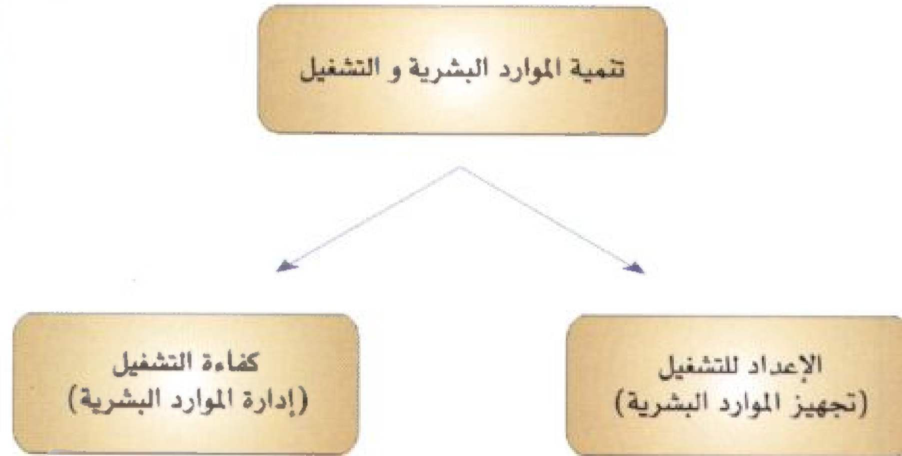
كيف يمكن تنمية الموارد البشرية ؟

إذا كانت الموارد البشرية تتضمن جميع أفراد القوى العاملة القادرين على العمل ، والراغبين فيه ، سواء على مستوى الدولة أو على مستوى المنظمة ، فإن استعدادهم المعرفي والفني لتأدية مهام وواجبات الأعمال والوظائف المختلفة هو محل مجهودات التنمية لأفراد القوى العاملة . ويمكن تنمية الموارد البشرية من خلال عمليتين كبيرتين أولاهما قبل الالتحاق بالعمل ، وهي عملية لإعداد وتهيئة الموارد البشرية للتشغيل ، ويتم فيها التزود بالمعارف النظرية والتطبيقات العملية لهذه المعارف النظرية ، كما يتم فيها أيضا التعرف على وظائف الآلات والمعدات وتشغيلها ، واكتساب المهارات الأساسية للقيام بالأعمال .

وتتم العملية الأخرى لتنمية الموارد البشرية من خلال تطبيق مجموعة من العمليات الفنية في ميدان العمل . وتهدف هذه العمليات الفنية إلى الرفع من كفاءة أداء العاملين ، وصقل مواهبهم وقدراتهم ، وتهيئة البيئة النفسية والإنسانية الملائمة للعاملين ، والعمل على تطبيق الأساليب. والطرق الفنية والإدارية لزيادة الإنتاج وتحسينه . والتركيز على التعرف الدقيق على العمل المؤدى ، من خلال تحليل الوظائف ، وهندستها ، وإعادة هندستها وفق متطلبات البنية الداخلية والخارجية ، وإعداد الأدلة الإجرائية والتنظيمية لإنجاز الأعمال وفق معايير ومستويات أداء عالية . والتعرف على احتياجات العاملين النفسية والاجتماعية ، وبناء هيكل للأجور والمرتبات والمكافآت تتناسب مع حجم العمل المؤدى وتلبي احتياجات الموارد البشرية المادية والمعنوية .

وفيما يلي نموذج للمقارنة بين تنمية الموارد البشرية والتشغيل :





- التعليم .
- التدريب .

- تخطيط الموارد البشرية .
- التنظيم الشامل .
- تحليل الوظائف والوصف الوظيفي .
- التعيين (التوظيف) .
- بناء هيكل الأجور والمرتبات .
- خطة التدريب و التطوير .
- إختيار القادة الإداريين .
- تقييم وتقويم الأداء .
- نظم معلومات الموارد البشرية .

تنمية الموارد البشرية والتشغيل

يرتبط التشغيل بمفهوميه الكمي (الإعداد للتشغيل) ، والكيفي (كفاءة التشغيل) بالمجهودات التنموية للموارد البشرية التي تبذلها الدول والمنظمات ، فكلما زاد حجم وفعالية هذه المجهودات انعكس ذلك على التشغيل في المجالات الزراعية والصناعية والخدمية ، ويمكن إيجاز العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والتشغيل فيما يلي :

أولا / تنمية الموارد البشرية والإعداد للتشغيل :

وهي المرحلة التي تخضع فيها القوى العاملة البشرية إلى عملية إعداد طويلة ومكلفة من البرامج التعليمية والتدريبية ، وعادة ما تتولى الدولة النصيب الأكبر من هذه المسؤولية بالأخص في البلاد العربية ، ولا يمكن بأية حال من الأحوال بناء رأس المال البشري اللازم للتنمية المستدامة ، والذي يعتبر التشغيل الكامل أحد أهم مداخلها إلا من خلال برامج التعليم والتدريب للموارد البشرية :

-1 التعليم

وهو العملية التي يتم من خلالها تزويد الموارد البشرية بالدولة بالمعارف والعلوم اللازمة لتهيئة مفرداتها لعملية التشغيل اللاحقة . والعملية التعليمية طويلة ومكلفة ولكن لا غنى عنها في عملية الإعداد المبدئي للتخصص في أحد المعارف أو العلوم ، أو في الانخراط في سلك التدريب . وكل هذه العمليات تهدف إلى بناء رأس المال البشري القادر من خلال مساهمته في العمليات الإنتاجية والخدمية على إحداث التنمية الشاملة والمطلوبة .

وتهتم الاتجاهات الحديثة في التعليم بتقليل التكلفة ، والاهتمام بالجودة ، ومراعاة تناسب مخرجاته مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل .

-2 التدريب :

المقصود بالتدريب هو القيام بعملية إعداد وتأهيل ، وبمحاذاة العملية التعليمية ، وضمن خطة زمنية محددة ، وبرنامج إعداد فني ، وتكوين مهني لأفراد القوى العاملة المرشحين لدخول سوق العمل ، ووفقا لتطلباته واحتياجاته الحالية والمستقبلية . والتدريب هو أحد أهم المداخل لتنمية الموارد البشرية، لأن التعليم بشكل عام، والتدريب بشكل خاص عمليات يمكن أن يؤديها الناس على مدى الحياة، كما أن التدريب والتشغيل يرتبطان بعلاقة تبادلية وثيقة، فكلما كان التدريب استراتيجياً وهادفاً، كلما كان التشغيل كاملاً وفاعلاً.

ثانياً: تنمية الموارد البشرية لكفاءة التشغيل:

وهي المرحلة التي يتم فيها التركيز على البيئة التنظيمية والنفسية والاجتماعية للقوى العاملة، من خلال التحليل والتنظيم والتشريع لبيئة عمل تمكن الموارد البشرية من أداء واجباتها ومسؤولياتها في ظروف عمل ملائمة ومناسبة ومشجعة على الابتكار والإبداع والأداء المميز، وتتمثل هذه المجهودات فيما يلي:

-1 تخطيط الموارد البشرية:

يشير تخطيط الموارد البشرية إلى استراتيجية الدولة أو المنظمة للحصول على القوى العاملة بالكم والنوع، واستثمارها وتنميتها. وتتم هذه العملية من خلال تقدير الحجم الحالي من الخدمات في ميادين العمل المختلفة، والتوسعات المستقبلية المعروفة والمتوقعة. ومن خلال دراسة ورصد وتحليل اتجاهات سوق العمل، وبالأخص اتجاهات العرض والطلب على القوى العاملة البشرية ونوعيتها، ودور تكنولوجيا العمل المستخدمة على طلب العمالة، على أن يبنى على هذه المعطيات تطوير خطة استراتيجية لسد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية من حيث الإعداد والتخصصات.

والتخطيط للموارد البشرية من أهم الأنشطة التخطيطية

للمنظمة، وأصبح لزاماً على الدول والمنظمات النظر إلى هذا النشاط من منظور استراتيجي، لأن التخطيط للموارد البشرية يساهم في بناء الميزة والقدرة التنافسية في بيئة محلية وعالمية شديدة التنافس. ويؤثر تخطيط الموارد البشرية على التشغيل تأثيراً بالغاً من خلال الدور الأساسي الذي يلعبه في تحديد الاحتياجات التدريبية، وكذلك في توجيه سياسة التعليم لتتلاءم مخرجاته مع الاحتياجات المحلية والدولية من الموارد البشرية المعدة إعداداً علميا وفنياً راقياً، أو في تكوين جزء من الموارد البشرية باعتبارها أحد الأصول الذكية بما تمتلكه من مخزون فكري يمكنها من الاختراع والإبداع.

-2 التنظيم الشامل:

أو ما يطلق عليه أحياناً التنظيم طويل الأجل ويشمل بناء الهياكل التنظيمية المعبرة عن وظائف وأنشطة المنظمة، وتوزيع اختصاصات وحداتها الإدارية، وإعداد ملاكات وظيفية واقعية لتشغيل التنظيم بالقوى العاملة البشرية من حيث الإعداد والتخصصات، ودراسة العمل التي ترتبط بمفهوم الإنتاجية، وذلك بزيادة كمية المخرجات دون زيادة نسبة المدخلات، وهذا يمكن من إعداد معدلات أداء العاملين، كما يشمل التنظيم الشامل إعداد الأدلة الإجرائية المتعددة لاتباع نسق مختصر وفعال لأداء الإجراءات الإدارية.

إن الهدف من التنظيم الشامل هو الرفع من درجة الكفاءة التنظيمية للمنظمات والتي تنعكس بدورها على كفاءة التشغيل، وهذه الكفاءة تترجم إلى منتجات قادرة على المنافسة، وخدمات متميزة، والنمو المطرد في هذين الميدانين يفتح آفاقا جديدة للتشغيل.

-3 تحليل الوظائف والوصف الوظيفي:

تحليل الوظائف عملية فنية تركز على وظائف الملاك من خلال جمع وتوثيق وتحليل المعلومات حول محتويات الوظائف، ومتطلباتها العملية والفنية والبدنية والذهنية، وكذلك حول بيئة أو محيط الوظائف. ويتم توظيف عمليات تحليل الوظائف لأغراض تحديد الأجور والمرتبات والمكافآت، ولأغراض تقييم الوظائف، ولإجراء عمليات ترتيب الوظائف وتصنيفها.

أما الوصف الوظيفي فهو بيان مكتوب خاص بكل وظيفة على حدة، يظهر عوامل التقويم الداخلة في تكوينها، ويبرز مدى صعوبة واجباتها ومسؤولياتها، والحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغلها. وتنعكس عمليات تحليل الوظائف على التشغيل من خلال إعادة هندسة الوظائف لمواجهة ضغوطات تشغيل أعداد إضافية، أو لتطوير الوظائف وإثرائها لمواجهة التطورات التكنولوجية ، أو مطالب تتعلق بتحسين الخدمات أو المنتجات لمواجهة ظروف التنافس.

كما يساعد الوصف الوظيفي على تحقيق مبدأ كفاءة التشغيل من خلال تعريف الموظف أو المستخدم بحدود وظيفته، ومنع مظاهر الازدواجية والتكرار والتداخل في الاختصاصات، وكذلك الاعتداء على الواجبات والمسؤوليات والمؤدي إلى صراعات مدمرة في المنظمات.

-4 التعيين (التوظيف):

إن اختيار العاملين لأغراض تعيينهم هو نتيجة مباشرة لمجهودات التعليم والتدريب، كما أنه نتيجة للخبرة النوعية والتراكمية التي اكتسبها العاملون . وعملية التعيين أو التوظيف تهدف إلى اختيار أفراد القوى العاملة المناسبة لعمل ونشاط المنظمة، من خلال المقارنة بين متطلبات الوظائف الفنية والعملية، وبين ما يحمله المتقدمون للتوظيف من خبرة وشهادات عملية وتدريبية. وتؤثر عمليات الاختيار على كفاءة التشغيل إذا تم العمل بمبدأ تعيين الشخص

المناسب في المكان المناسب من خلال تطبيق المعايير الموضوعية في الاختيار، والابتعاد عن الاختيار الشخصي أو العشوائي للعاملين.

5- بناء هيكل الأجور والمرتبات:

يهدف بناء هيكل الأجور والمرتبات إلى تحقيق العدالة والمساواة في تقاضي أجور متقاربة للأعمال المتساوية، وإلى تحقيق تمايز نسبي في أجور الوظائف والمهن بقصد إدخال عنصر التنافس المؤدي إلى تحسين الأداء. وتراعى في إعداد الأجور والمرتبات جملة من العناصر الاقتصادية كتجاوز الحد الأدنى من الأجور، وأن يساعد الهيكل في إحداث تنمية متوازنة في المجتمع.

ويعتبر هيكل الأجور والمرتبات من أهم الحوافز المادية للموارد البشرية، وتسعى العديد من بلدان العلم إلى إيلاء اهتمام متزايد لتحسين هذا الهيكل بقصد تشجيع هجرة العقول إليها، وتعاني بعض الدول العربية من نزيف مستمر في مواردها البشرية، غير أنه يجب الاعتراف أن دولا عربية أخرى استطاعت من خلال تبني سياسات ناجحة تحويل أبنائها المهاجرين إلى مصدر مهم ولا غنى عنه من مصادر الدخل القومي.

6- خطة التدريب والتطوير:

لا يمكن لأي منظمة البقاء والاستمرار ما لم تتبنى خطة دائمة للتطوير والتنمية، ويعتبر التدريب حجر الزاوية في أي خطة لتطوير المنظمات. وبالقدر الذي يكتسب فيه التدريب أهمية بالغة في الإعداد للتشغيل فإن له نفس الأهمية في صقل مهارات وقدرات العاملين وتدريبهم على اكتساب مهارات جديدة، والعمل وفق أساليب جديدة، واستعمال أدوات ومعدات جديدة. وتتبنى المنظمات خططا للتدريب يتم من خلالها التعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين، وتصميم برامج تدريبية تمكن مواردها البشرية من المنافسة، وإضافة قيمة وميزة نسبية لمنتجاتها أو خدماتها.

7- اختيار القادة الإداريين:

إذا كانت الموارد البشرية هي أغلى الأصول بالمنظمة، فإن القيادات هي أثمن ما تمتلكه الدول والمنظمات على سبيل الإطلاق، إذ تقع على القادة الإداريين مسؤولية تحقيق طموحات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية من خلال إدارتهم لمؤسسات المجتمع، وهم مسؤولون عن تخطيط مستقبل تلك المنظمات، كما أنهم أداة مهمة للتطوير والتنمية، وبالتالي يجب التركيز على هذه القيادات الإدارية من خلال دقة الاختيار والتدريب المستمر.

ويؤثر القادة الإداريون على قضايا الاستخدام من خلال تبنيهم لسياسات الاستخدام والتدريب، وبالأخص الوعي بأهمية تنمية الموارد البشرية باعتبارها أهم وأغلى أصول المنظمة، إذ أن ما يميزها عن الأصول الأخرى هو كونها أصولا مفكرة وذكية. وهذا يتطلب قادة إداريين لديهم مهارات الإدارة الاستراتيجية من حيث الرؤية المستقبلية والمخاطرة والخيال، وتصميم أهداف وخطط استراتيجية، بالإضافة إلى العزم وإرادة التأثير في المستقبل.

8- تقييم وتقويم الأداء:

تقييم الأداء يعني وزنه وإعطاء قيم لمفرداته، وتقويم الأداء إصلاحه. وتساهم عمليات تقييم الأداء وتقويمه في كفاءة التشغيل من خلال تنمية الموارد البشرية بزيادة مردودها الخدمي والإنتاجي، ومن خلال التعرف على عيوب الأداء التنظيمية والإجرائية، والتي تعالج بإعادة النظر في التنظيم

وتطويره. والعيوب الموجودة في القوى العاملة البشرية، والتي تعالج من خلال برامج التدريب الموجهة والفاعلة.

إن تقييم الأداء وتقويمه جزء من عملية تنظيمية مهمة، من خلالها يمكن مراجعة خطط ونظم العمل. كما توفر هاتان العمليتان أساساً قوياً يمكن الاعتماد عليه في تحسين وتطوير مستويات الأداء بالمنظمات. .

9- نظم معلومات الموارد البشرية:

وهي مجموعة من الإجراءات التي تتضمن تجميع وتشغيل وتخزين وتوزيع ونشر واسترجاع المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية بهدف عمليات صنع القرارات المتعلقة بها والرقابة على أدائها. ونظم معلومات الموارد البشرية تعتبر من أحدث وظائف الموارد البشرية، وأيضا من أهمها، ويرجع ذلك إلى كونها الوظيفة التي من خلالها يتم التعامل مع بقية وظائف الموارد البشرية الأخرى.

ومن خلال هذا النظام يتم اتخاذ القرارات التي تؤثر في هذا المورد الهام. ويمكن أن يعتمد التشغيل الكفؤ للموارد البشرية على مدى كفاءة وفاعلية هذه الوظيفة، وبالأخص في ضوء وجود عدد كبير جداً من المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية والتي يتعذر التعامل معها بالطرق التقليدية.

الصناعات الصغرى والتشغيل:

تلعب الصناعات الصغرى أدواراً متفاوتة في اقتصاديات البلاد العربية، فبينما تزداد أهميتها في بلدان كالبحرين والمغرب، تقل تلك الأهمية في بلدان أخرى كعمان وليبيا ، ولكن من المؤكد أن الصناعات الصغرى يمكن أن تلعب دوراً بارزاً في تشغيل أعداد مهمة من العاملين، وبالتالي تساهم في التقليل من حدة مشكلة البطالة. فالمشروعات الصناعية الصغرى بشكل عام توصف بأنها (منشأة شخصية مستقلة في الملكية والإدارة، وتعمل في سوق المنافسة الكاملة في بيئة محلية غالباً، وبعناصر إنتاج محصلة استخدامها محدودة، مقارنة بمثيلاتها في الصناعة.)

فالصناعات الصغرى كغيرها من المشروعات الصغرى تتميز بمجموعة من الخصائص الاجتماعية والثقافية تجعلها أحد أساليب العمل الناجحة في البلاد العربية لتشابه بيئتها الداخلية والخارجية مع الخصائص المجتمعية للمجتمع الغربي. ففي الصناعات الصغرى يتم الجمع بين الإدارة والملكية أفراداً وشركاء، كما تتميز باستقلالية الأداء حيث أن صاحب المشروع عادة ما يكون هو مدير المشروع، كما أن المشروع الصغير لا يحتاج إلى تمويل كبير سواء ذاتياً أو من منظمات التمويل في المجتمع، كما تنخفض احتياجاته من البنية الأساسية، وأيضاً فإن المشروعات الصغرى لا تتطلب كوادر إدارية ذات خبرة كبيرة مما ينعكس ايجابياً في تشغيل أعداد من العاملين في المجالات الإدارية والمالية.

إن الخصائص السابقة وغيرها من مزايا المشروعات الصناعية الصغرى، يمكن أن تؤثر في التشغيل بالكيفيات التالية:

1. تشجع الخصائص المتعددة للمشروعات الصناعية الصغرى الكثيرين على المبادرة فرادى أو مجتمعين بالعمل في هذا القطاع، والمبادرة لتأسيس مشاريع صغرى خروج على نمط التفكير السائد في معظم البلاد العربية بأن الدولة هي المستخدم الوحيد، وأن على المواطن القادر على العمل أن ينتظر دوره في التشغيل، وقد تطول فترة الانتظار هذه لتضيف سنوات طويلة من الحرمان وضياع الفرص.

2. أن الصناعات الصغرى وغيرها من المشروعات الصغرى تلجأ إلى تشغيل العاملين في محيط المشروع لتقليل تكلفة

التشغيل، مما يساهم في الحد من مشكلة البطالة في المجتمع المحلي.

3.أن الصناعات الصغرى يمكن أن تنشأ في المناطق الريفية، مما يساعد في تشغيل العاملين الريفيين قريباً من أماكن سكناهم، ويحد من ظاهرة الهجرة من الريف إلى المدينة، والالتحاق بطوابير الباحثين عن عمل بالمدينة، والمساهمة في الاضرار بالنسيج الاجتماعي للمجتمع الحضري.

4. لا يتطلب المشروع الصغير كوادر إدارية ذات خبرة كبيرة، مما يساهم في تشغيل أعداد من العاملين ممن تحصلوا على شهادات في المجالات الإدارية والمالية، وهي شريحة من خريجي المعاهد والجامعات تعاني من نقص حاد في فرص التشغيل.



إدارة الوقت

إعداد/ محمد محمد الإمام

الوقت هو نفس مقدار حركة الإنسان، فبمقدار ما يتحرك الإنسان تتحدد كمية الوقت الذي يستثمره، إذ أن الوقت نسبي يتناسب مع حركة الإنسان . وبما أن الإنسان هو الذي يحدد حركته و يختارها وليس مجبراً عليها، إذاً فهو يحدد زمانه وقدرته و لا ينتظر أحداً مهما كان هذا الشخص ، فقد يتحول هذا الزمان إلى بؤس وألم، وقد يحوله إلى شخصية مهانة ذليلة، وقديماً قيل (الوقت كالسيف إن لم تقطعه قطعك).



الناجحون يقضون أوقاتهم في تأدية الأعمال التي لا يرغب الخائبون عملها، والشخص العادي يجد من الأسهل أن يتكيف مع متاعب الإخفاق بدلاً من تقديم التضحيات التي تؤدي إلى النجاح. يصنف البشر ضمن واحدة من فئتين، إما فئة سيئة الحظ غير موفقة تحاول القيام بعمل شيء ما يظل دائماً في الغد، وإما فئة أخرى مستعدة للعمل على الفور لأن الغد بالنسبة إليها غير مضمون. إن قتل الوقت لا يعد جريمة عادية، إنه اغتيال متعمد، فإذا كان لزاماً على المرء أن يقتل الوقت، حينما تقول (أنا ليس لدي الوقت) فإنك تعني أن لديك شيئاً آخر أهم منه.

فالوقت سريع الانقضاء ويمر مر السحاب وجريان الريح، ولا يمهل لحظات للتنفس ، ولا ينتظر لكي يحقق الإنسان آماله و أحلامه ، وقد يقلب هذه الأحلام رأساً على عقب، فاغتنم الفرصة قبل أن تكون غصة.

ولأن الوقت هو حياة الإنسان نفسها، لذلك فإنه مورد نادر لا يمكن شراؤه أو بيعه أو إبداله ، فهو أثمن ما يملك الانسان وهو رأس المال الحقيقي في الحياة. فقد قال صلى الله عليه وسلم: (إذا قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة فإن استطاع ألا يقوم حتى يغرسها فليغرسها). ومعنى ذلك أن الوقت مهم جداً حتى ولو كان في الدقيقة الأخيرة من حياة الإنسان.

إن رأس مال الإنسان في هذه الدنيا وقت قصير .. أنفاس محدودة و أيام معدودة.. فمن استثمر تلك اللحظات والساعات في الخير فطوبى له ومن أضاعها وفرط فيها فقد خسر زمناً لا يعود إليه أبداً.

ولما رأيت في حالي وحال البعض من إضاعة الأوقات وعدم الاستفادة منها . ورغبة في تربية النفوس و الأخذ بها في تدرج سهل ميسور .. رتبت بعضاً من الأعمال لتكون مفتاحاً للتذكير باستغلال الأوقات واغتنام الساعات ، ولم يكن قصدي جمع تلك الأعمال فحسب بل كان منصرفاً إلى تنظيم الوقت والمحافظة عليه.

وفي هذا العصر الذي تفشى فيه العجز وظهر فيه الميل إلى الدعة والراحة .. جدبٌ في الطاعة وقحطٌ في الاستفادة

و إضاعةٌ للأوقات فيما لا فائدة فيه.. أقدم هذه الدراسة والتي فيها ملامح عن أهمية الوقت والمقصود منه، وكذلك أهمية التخطيط للوقت.. وفقنا الله إلى استثمار أوقاتنا وجعل ما في هذه الدراسة إحياءً للهمم وتذكيراً بعدم التفريط واستدراكاً لما بقي من الأيام.

ما المقصود بإدارة الوقت؟

الوقت يعني لبعضنا اللحظة التي تكون فيها الفرصة في أوجها، وللوقت حينما تكون الفرصة أكثر من ملائمة مغزى خاص عند كثيرٍ من الناس. و أنه ليس هناك شيء أثمن من فكرة وردت في الوقت المناسب لذلك، فإذا كان بوسعك أن تتعلم إدراك اللحظة المناسبة حينما تأتي و أن تغتنمها قبل أن تذهب، فإن مشكلات الحياة تصبح في منتهى اليسر.

فإدارة الوقت هي الطريق والوسيلة التي تساعد الشخص على الاستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه وخلق التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والأهداف.

إن الوقت عند البعض يمثل مجرد مقياس للثواني والدقائق والساعات والسنوات، وهؤلاء لم يبدعوا شيئاً مذكوراً، ومأساة هذا المفهوم للوقت هو أنه يدمر روح المبادرة ويحبط البواعث الإبداعية، و لا يحقق إنجازاً في الوقت المخصص، فإذا كان لدينا أسبوع لإنجاز مهمة من المهام فإنها سوف تستغرق أسبوعاً، و إذا كانت عشرة أيام فإنها سوف تستغرق عشرة أيام ، فالمهمات تتمدد و تنكمش لاستيعاب كل الوقت المخصص لها.

وهناك من يعطون معنى حقيقياً للحياة وذلك من خلال إعطاء الوقت صفة العمق ، فالوقت لديهم ليس حبيس الساعة ولا أسير التقويم. بل ما يقوم به هؤلاء تحكمه روح الإخلاص والحماسة لا الساعات والأسابيع، فهم يؤمنون إيماناعميقاً بما يفعلون وينجذبون تجاه الهدف باندفاع روحي قوي لا يعترف بالوقت. لقد ألزموا قلوبهم بمهمة يحبونها، وعملهم ليس إلا تعبيراً عن رسالة تشع بالأهداف والغايات، وهذا الفهم للوقت يعد تحدياً للجميع. إن الاستخدام السليم للوقت يقرر الإخفاق أو النجاح للموظف العادي، وعليه فإن تدبير وقته أهم من معرفته الفنية لإنتاجه وخدماته. إن التنظيم السليم للوقت يعد بكل تأكيد أحد البنود الأولى في أية صيغة من صيغ النجاح. والاستفادة من الوقت هي التي تحدد الفارق بين الناجحين والفاشلين والاستفادة في هذه الحياة، إذ أن السمة المشتركة بين كل الناجحين هو قدرتهم على الموازنة بين الأهداف التي يرغبون في تحقيقها وبين الواجبات اللازمة عليهم تجاه عدة علاقات، وهذه الموازنة تأتي من خلال إدارتهم لذواتهم ، وهذه الإدارة للذات تحتاج قبل كل شيء إلى أهداف ورسالة تسير على هداها. و إن من أكثر المهام صعوبة بين المجموعات جعل الناس ينظمون أوقاتهم، لذلك أصبح من الضروري على كل فرد أن يقضي بعض الوقت في بداية الأسبوع ليخطط بالتفصيل الجدول الدقيق لأعمال ذلك الأسبوع.

فوائد تنظيم الوقت

هناك العديد من الفوائد منها ما هو مباشر وتجد نتائجه في الحال، ومنها ما تكون نتائجه على المدى الطويل ، لذلك يجب عدم الاستعجال بالنتائج من تنظيمك للوقت.

ومن فوائد تنظيم الوقت هو الشعور بالتحسن بشكل عام في حياتك، وكذلك قضاء وقت أكبر في التطوير الذاتي ، ومنها إنجاز الأهداف والأحلام الشخصية وتحسين إنتاجيتك بشكل عام وكذلك التخفيف من الضغوط سواء في العمل أو ضغوط الحياة المختلفة. فعندما تتمكن من إدارة وقتك بطريقة سليمة وتستفيد منه استفادة مثلى يمكنك

ممارسة بعض الأنشطة مثل التخطيط الوظيفي بأن تضع تصوراً للمستقبل الذي ترغب في الوصول إليه في عملك وخطة لتحقيق ذلك التصور ، واتباع أسلوب توقع الظروف المستقبلية والاستعداد لمواجهتها ، وكذلك ممارسة القراءة إذ إنه من الضروري في عالم اليوم المتغير والمعقد أن تكون مطلعاً ملماً بما يجري، ومنها التواصل حيث يتيح لك فائضاً من الوقت للراحة والتفكير لأن الإرهاق والعمل المتواصل يؤديان لسوء الصحة، والتفكير يتيح الوقت لابتكار أساليب جديدة لتحقيق الأهداف والتطلعات وتطويرها.

خصائص الوقت

للوقت خصائص عديدة منها، أنه لاشيء أطول منه و لاشيء أقصر منه ، لأن الوقت ليس كافياً لتحقيق جميع ما يريد المرء.

ليس هناك شيء أسرع من الوقت لمن هو في سرور ومتعة و لا أعظم منه لأنه يمتد بلا نهاية، و لا شيء يمكن عمله بدون الوقت. والكثير منا يتجاهلونه ولكن الجميع منا يأسفون على ضياعه. فالوقت سريع الانقضاء لأنه يمر مر السحاب ويجري جريان الريح واستعادته كما قال الشاعر محض تمنِ (ألا ليت الشباب يعود يوماً فأخبره بما فعل المشيب).

والوقت لا يحترم أحداً فلا يمكن لأحد تغييره، لأنه يسير بنفس السرعة والوتيرة سواء أكان زمن مسرة وفرح أو زمن اكتئاب وترح.

ومن خصائص الوقت أنه يختلف عن الموارد الأخرى ، فلا يمكن تخزينه ولا إحلاله ولا شراؤه ولا بيعه أو تأجيره أو تصنيعه أو استعارته، وكل ما يمكن فعله هو أن نقضيه بمعدل ثابت.

أهمية التخطيط للوقت

يمثل التخطيط للمستقبل مكوناً أساسياً في بنيان إدارة الوقت ومع أن التخطيط ذاته يستهلك وقتاً فإنه يستحق كل ما ينفق فيه من هذا الوقت. إن عدداً كبيراً من الأنشطة يجب أن تؤدى على الفور، أما التخطيط فبإمكانه الانتظار إلى وقت لا حق، وما من شيء أبعد عن الحقيقة والممارسة العملية من ذلك، فالتخطيط يوفر الوقت الذي يمكن تخصيصه للقيام بأنشطة مهمة لتحقيق الأهداف. فكل دقيقة تنفق في التخطيط توفر أربع أو خمس دقائق في التنفيذ ، و إن قضاء خمس ساعات في التخطيط بأفكار و أهداف أحسن من قضاء أسبوع عمل بدون أهداف، لذلك فإن نتائج التخطيط لا نلمسها إلا بعد فترة زمنية وربما لا نلمسها مطلقاً. فالتخطيط يعمل على تجسير الفجوة بين ما هو قائم فعلاً أو ما نحن عليه الآن وبين ما نستهدف تحقيقه، وهو أسلوب يصل المستقبل بالحاضر ، ومع هذا لا نحبذه لأنه نشاط معقد يتطلب تفكيراً في المستقبل بطريقة منظمة وتنبؤاً بالأحداث المتوقعة.

أهم خطوات تنظيم الوقت

لأي شخص طريقته في تنظيم الوقت، المهم اتباع الأسس العامة لتنظيم الوقت . فمن مقومات الخطة الناجحة أن تكون محددة بفترة زمنية، سواء كانت طويلة أو متوسطة أو طويلة الأجل. ولا بد من تحديد خطوات معينة تتميز بالوضوح و خالية من أي تعارض أو تناقض و مرنة تأخذ في الحسبان التغيرات المختلفة فضلاً عن تحديد الأولويات التي تساعد بشتى الوسائل المتاحة وضمن الإمكانيات المحددة في تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية مرتفعة. وكذلك لا ننسى

ذروة النشاط، فبعض الناس يكون في أحسن حالاته في أول الصباح وبعضهم تكون أفضل لحظات عطائه عند الظهيرة. فحاول بقدر المستطاع وضع جدولٍ متوافقٍ مع أفضل وقت للإنجاز لديك. قد لا يمكنك السيطرة على تحديد وقتك ولكن حاول كلما كان ذلك ممكناً أن تؤدي المهام التي تتطلب تركيزاً عالياً في أحسن الأوقات إنجازاً لديك واترك المهام غير ملحة.

والخطوات التالية هي الصورة العامة لأي طريقة لتنظيم الوقت:

أولاً: التفكير في الهدف، والنظر في ماهية رسالتك في الحياة.

ثانياً: النظر إلى الأدوار في هذه الحياة، فقد تكون أباً أو أماً أو أخاً أو ابناً ، وقد تكون موظفاً أو عاملاً أو مديراً . فكل دور يحتاج إلى مجموعة من الأعمال، فالأسرة بحاجة إلى رعاية وبحاجة إلى الجلوس مع أفرادها ، وإذا كنت تدير مؤسسة فالمؤسسة بحاجة إلى تخطيط واتخاذ قرارات وعمل دائم منك.

ثالثاً: تحديد أهدافٍ لكل دور، وليس إلزاما أن تضع لكل دور هدفاً معيناً فبعض الأدوار قد لاتمارسها لمدة، كدور المدير لو كنت في إجازة.

رابعاً: التنظيم، وهو وضع جدولٍ أسبوعيٍ وتضع فيه الأهداف الضرورية أولاً كأهداف تطوير الذات من خلال الدورات أو القراءة أو أهداف ، العمل كعمل خطط للمناقشة.

خامساً: التنفيذ، ويجب محاولة الالتزام بما وضع من أهداف ويجب أن تكون مرناً أثناء التنفيذ فقد تجد فرصاً يجب استغلالها.

سادساً: التقييم، يلزم في نهاية الأسبوع إجراء التقييم والنظر إلى جوانب التقصير لتداركها.

هناك أفكارا أخرى للمحافظة على الوقت يمكنك الاستفادة منها، وتجنب إهدار الوقت . فعلى سبيل المثال يمكنك تخصيص ساعة من كل يوم لأداء جهد فإنك تكسب 260 ساعة سنوياً أو ما يعادل 32 يوم عمل بالكامل، وبوسعك أن تنجز الكثير من الأعمال، مثل: تعلم أساليب القراءة السريعة، أو اكتساب مهارات محددة، أو تعلم لغة أجنبية، أو حفظ عدة أجزاء من القرآن، أو تأليف كتاب، أو الحصول على شهادة علمية. إذاً فالسعادة تتحقق إذا وفقنا في التأمل والتفكر من جديد باستغلال وقتنا الثمين.

الوقت الضائع وكيفية مرور الوقت

ماذا تفعل بالدقائق التي لا تستخدمها أو ما يطلق عليه اسم الوقت الضائع؟ هل نتصور أن الكتب يمكن أن تؤلف و أن القرآن يمكن أن يحفظ عن ظهر قلب، وأن هناك درجات وشهادات علمية يمكن الحصول عليها بدون الاستخدام الصحيح لهذا الوقت؟ إن مثل هذا الوقت المهدر يمكن أن يكون بضع دقائق تضيع في انتظار السفر بالحافلة أو بالطائرة أو بالسيارة، فهل تسمي ذلك وقتاً ضائعاً أم وقتاً للإبداع؟

إن إضاعة 15 دقيقة كل يوم تعني إضاعة 11 يوماً كاملاً كل عام، كما أن إضاعة نصف ساعة كل يوم تعني إضاعة 22 يوماً كاملاً، وهي مدة تزيد عن شهر عمل إذا ما حسبنا أيام العطلات، لذلك يؤمن رجال الأعمال بقاعدة (الوقت يساوي المال)، ونحن نمنع الآخرين من سرقة أموالنا لكننا نسمح لهم بسرقة أوقاتنا ، بيد أن الوقت يفوق المال في قيمته لأنه حياتنا، فالوقت هو الحياة.

ولأن الوقت يمر بسرعة في مئات الأحداث التافهة فعلينا أن نجدول الوقت ثم نلتزم بتنفيذ الجدول الزمني، وليس ذلك

بالأمر السهل . بيد أن الحسرة على الوقت الضائع يمكن أن تتحول إلى قوة دافعة للاستفادة من الوقت المتبقي. فالوقت المتبقي أياً كان هو وقت كاف إذا ما عزفنا عن الكسل والبكاء على الوقت المهدر.

النشاط	الوقت
ربط الأحذية	8 أيام
انتظار إشارة المرور	شهر واحد
زمن تقضية في المحل الحلاقة	شهر واحد
تنظيف الأسنان بالفرشاة	3 أشهر
زمن تقضيته في الحمام	6 أشهر
قراءة كتب	سنتان
تناول الطعام	4 سنوات
كسب الرزق	9 سنوات
مشاهدة التلفزيون	10سنوات
النوم	20سنة

الجدول التالي يوضح ماذا تفعل بوقتك خلال فترة حياة متوسطة

ما هي أسباب التأجيل؟

يعتقد بعض الناس أن تنظيم الوقت متعذر بالنسبة إليه ، فهو لديه القدرات والإمكانيات التي تجعله ينظم وقته، فتنظيم وجدولة الوقت مخصوص بفئة معينة من الناس، وخصوصاً في هذا العصر ، فالواجبات كثيرة، ومتطلبات الحياة في ازدياد. وإن فئة من الناس لا تستطيع أن تجدول وقتها كالجاهل والمريض، وقد تكون هناك ضغوط تمنع من استغلال الوقت ، ولكن ببعض التأمل والتفكير في هذه العوامل وإيجاد نوع من الترتيب والتحكم تستطيع أن تتجاوز هذه الضغوط والصوارف. إن محاولة القضاء على الشواغل أمر متعذر ولكن يمكن تقليلها والتعامل معها.

الكثير منا يرغب في إنجاز أعمال كثيرة ولكننا نؤجلها دائماً إلى الغد فنؤجل العمل و نسوف و(سوف) كما قيل جند من جنود إبليس، لذلك فالأيام والشهور تمر ولم نحقق ما أردنا بسبب سوف، وللقضاء على سوف وخصوصاً لوكان عندك مشروع كبير، يجب أن تقسم هذا المشروع إلى أجزاء صغيرة وأن ترسم برنامجاً زمنياً لتنفيذ أول جزء من هذا المشروع وأن تبدأ مباشرة في العمل. أما أهم أسباب التأجيل فهو الخوف من الإخفاق: فالشعور بالإخفاق وعدم النجاح يسبب تأجيل العمل والتهرب منه ومحاولة إيجاد المعوقات التي تمنع من الاستمرار في العمل.

ويزداد هذا الخوف إذا كان هناك تقييم للعمل من الآخرين. وهناك ايضاً الملل والسآمة. ففي كثير من الأحيان لا يستطيع الشخص أن يمكث فترة طويلة من الزمن مع مشروع ما، إذ سرعان ما يصيبه الملل والضجر، فهو قد يكون تربى على نفسية متقلبة لديه، وهذا ناتج عن سوء تربية وعدم وجود الجلد والصبر الذي يعتبر مطلباً أساسياً في نجاح أي عمل. وللتغلب على هذه المشكلة فلا بد من تمرين النفس على الصبر والتصبر فالأمر اكتسابي . ومن الأمور المساعدة على ذلك جعل الحصة الزمنية في البداية قليلة للأمور التي تضجر منها ، ثم ابدأ بزيادة الوقت تدريجياً وبهذا لن تصاب بالملل. ومن أسباب التأجيل عدم وجود الرغبة في هذا المشروع: فإقحام النفس في عمل لا تريده نتيجة الحتمية ألا يكون هناك إبداع في أداء هذا العمل فيصاحب هذا العمل التسويف والتأجيل. فالبحث عن الحافز والدافع للعمل أمر مهم لطرد الملل والسآمة، فصحبة القدوات مثلاً لها تأثير كبير في تغيير السلبيات إلى إيجابيات، وكذلك النظر إلى الأشخاص الذين تكره أن تكون مثلهم وملاحظة عاداتهم السلبية وتجنبها. تعلم من الطرفين لتبني ذاتك.

ومن أسباب التأجيل أيضاً صعوبة العمل أو المشروع وهذه نتيجة للاختيار السيء منذ البدء. فالإنسان لا بد من أن يعرف قدراته وإمكانياته المتاحة وواقعه، ويتعامل وفق هذه المعطيات التي لديه ، فالمبالغة في أخذ مشاريع أو أبحاث أكبر من طاقة الشخص في الغالب تؤدي إلى الفشل، لذا فإن التدرج في الأبحاث والمشاريع مثلاً أمر أساسي وضروري إذ أن المشاريع الضخمة والكبيرة تعتمد على تراكم الخبرات التي تكتسب من مشاريع صغيرة وهي مقدمات للمشاريع الضخمة.

أمور يجب تذكرها عن الوقت

نقضي جزءاً كبيراً من حياتنا مع أصدقائنا، ما نوعية المحادثة بيننا؟

العقول الكبيرة تناقش الأفكار.

العقول المتوسطة تناقش الأحداث.

العقول الصغيرة تناقش الأشخاص والماديات.

العقول الصغيرة جداً تناقش شخصياتها.

•فخصص وقتاً للتفكير فإنه مصدر القوة.

•خصص وقتاً للعب، إنه وعاء الشباب المتجدد.

•خصص وقتاً للقرآءة، إنها أساس الحكمة.

•خصص وقتاً لتكون صديقاً ودوداً، فذلك طريق السعادة.

•خصص وقتاً للترفيه، فإنه أفضل وسيلة لإضفاء البهجة على حياتك.

خصص وقتاً للعطاء وتخل عن الأنانية، فالحياة قصيرة.

•خصص وقتاً للعمل، فإنه ثمن النجاح، ولكن لا تخصص وقتاً للضياع والإهدار والتبذير.

لذلك علينا أن نستغل الأوقات فلا نضيع أوقاتنا فيما نتحسر عليه ، فالوقت سريع الانقضاء فهو يمر مر السحاب ، وفي ذلك قيل:

مرت سنون بالوصال وبالهناء فكأنها من قصرها أيام

ثم انثنت أيام هجر بعده فكأنها من طولها أعوام

ثم انقضت تلك السنون و أهلها فإنها وكأنهم أحلام.

فلتحسن استغلال الوقت فيما يعود عليك وعلى بلدك وأمتك بالنفع ، فما أحوجنا إلى رجال ونساء يعرفون قيمة الوقت ويطبقون ذلك في الحياة.



أضواء حول التشغيل

قسم التشغيل وشؤون المنتجين

إن تطور أي مجتمع من المجتمعات يعتمد بدرجة كبيرة على ما يمتلكه من القوى البشرية الفاعلة والقادرة على مواكبة التطور والتقدم.الجماهيرية كغيرها من الدول تعيش عصر الثورة العلمية والتقدم التكنولوجي السريع ، و عصر تجدد المعلومات والمعارف. وعلينا أن نعد العدة للاستفادة من هذا التقدم وذلك بالاهتمام بالعنصر البشري والذي يمثل العمود الفقري لسير عجلة الاقتصاد نحو الرقي المستمر.

ووضع خطط مدروسة لتنظيم تدريب هذا العنصر حسب ما يتطلبه سوق العمل وعلى أسس ثابتة ومنظمة التوازن بين متطلبات المجتمع واحتياجاته من جهة وبحيث يتحقق قدرات الموارد البشرية المتوفرة من جهة أخرى لإتاحة الفرص أمام كل أفراد المجتمع للحصول على فرصة عمل مناسبة تتفق مع مؤهلاتهم العلمية والمهنية.

وقد أولت **ثورة الفاتح من سبتمبر العظيمة** أهمية خاصة ومكانة مميزة للعنصر البشري ، وتعتبره العنصر الأهم في آية استراتيجية أو سياسة تنموية لما له من دور فعال في لدفع بعملية الإنتاج وباعتبار أن كل الخطط التنموية تستهدف الإنسان وتتم بواسطته (أي أن الإنسان وسيلة التنمية وهدفها)، وركزت على اتباع استراتيجية فاعلة لتنمية الموارد البشرية واستثمارها.

وفي الجماهيرية تم إعادة النظر في هيكلة الاستراتيجيات التنموية ونظم ممارسة الأنشطة في كافة المجالات الاقتصادية، عن طريق النشاط الفردي والتشاركي وتكوين الشركات المساهمة تطبيقا للتوجهات والاختيارات الفكرية الثورية في الاشتراكية الشعبية.

وكان من أهداف هذا التغيير تخفيض الإنفاق العام وتخفيف الأعباء التي كانت تتحملها الخزانة العامة لدفع المرتبات والتسيير المباشر لكافة الأنشطة الاقتصادية عبر مؤسسات القطاع العام.

إلا أن هذا التوجه ومحاولات وضع برامج للتحول نحو الإنتاج وتخفيض عدد العاملين بالجهاز الإداري لم تواكبه إجراءات إدارية كالدعم المادي وفتح التسهيلات المصرفية والاعتمادات المباشرة. وإن حدث هذا وبصورة بطيئة فإنه لايفي بالغرض المطلوب ويسفر عن عنه نتائج سلبية لاتسهم في إتاحة فرص عمل جديدة تتناسب مع عدد الباحثين عن العمل.

ومما لا شك فيه أن أهم التحديات التي تواجه اقتصادنا الآن هي مشكلة البطالة بكافة أنواعها. ومن المعروف أن مشكلتي العمل والبطالة أمران متلازمان وقد أخذا شكلاً متميزاً مع تطور المدنية الحديثة، وإن كان تطور البشرية قد مر عبر العصور بعدة منعطفات بداية من ملكية الأرض ومن عليها إلى أن وصل إلى الثورة الصناعية الكبرى وظهور نقابات العمال وتطورها إلى أحزاب سياسية ثم إلى ثورة المعلومات وثورة التكنولوجيا.

وعلى أي حال فإن مشكلة البطالة تعتبر أمراً تسعى كل المجتمعات والدول للقضاء عليه فتأثيراتها السلبية على جميع مناحي الحياة وجوانبها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية خطرة ومعقدة لأنها تمس الأمن



والسلم الاجتماعي لأي مجتمع بنظمه وقيمه العرفية والمكتوبة وخلقه ودينه وروابطه. ولذا تسعى الدول جادة لتسليط الضوء على هذه المشكلة وإيلائها الاهتمام اللازم في كافة نظمها التشريعية وسياساتها التنفيذية ، وتعيد من حين لآخر النظر فيها عبر التخطيط الشامل للسياسات التنموية بشقيها الاقتصادي والاجتماعي.

ولو لحقت البطالة بالعمالة العادية غير المتعلمة لكان أمر التعامل معها سهلاً، ولكن المشكلة تزداد صعوبة عندما تنتشر البطالة بين صفوف المؤهلين حيث أن الشريحة العمرية ذات القدرة العلمية والعملية عادة ما تكون وفي أشد سنوات العمر نشاطاً مما يدفعها إلى العمل المضاد تجاه من تراه سبب بطالتها وبشكل يتناوب من السلبية إلى الفعل الهدمي والنقمة على جميع بنى المجتمع الذي تعيش فيه.

الجماهيرية بعد قيام ثورة الفاتح العظيم سنت من القوانين والتشريعات ووضعت من السياسات ما جعلها في مكان الضامن لعمل لجميع الليبيين من بداية السبعينيات وقد ارتبط هذا بحركة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لأبناء هذا المجتمع ، وأصبح واضحاً أن أية محاولة للتغيير أو الخروج من هذا الوضع يتطلب جهوداً مكثفة وجبارة لتوفير فرص العمل الفعال التي ترتبط بمعدل النمو الاقتصادي المرغوب والممكن للمجتمع.

ومنذ استحداث أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل دأبت على وضع الخطط والبرامج اللازمة لتنظيم فرص العمل ، المتوفرة في القطاعين العام والأهلي والشركات وكافة مواقع العمل وذلك من أجل تشغيل وتدريب الباحثين عن عمل في هذه المهن وفق مؤهلاتهم وقدراتهم. وقد صدر عن هذه الأمانة العديد من القرارات والتعميمات التي تساهم في تشغيل الباحثين عن العمل.

فقد قامت اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بإعداد ورقة حول البطالة أحيلت إلى اللجنة الشعبية العامة وتم اعتمادها واعتبارها برنامجاً وطنياً لتشغيل القوى العاملة بموجب قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (237) لسنة 1372و.ر.

كما أصدر الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل التعميم رقم (458) المؤرخ في 8/8/ 1372و.ر بشأن إحالة البرامج الوطنية المقترحة لاستيعاب الباحثين عن عمل بتنفيذ مشاريع التحول.

وأصدر الأخ/ أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل القرار رقم (6) لسنة 1372و.ر بشأن تشكيل فرق عمل تتولى حصر فرص العمل المتاحة داخل نطاق المؤتمر الشعبي الأساسي بالقطاعين العام والأهلي وتمكين الباحثين عن عمل من الفرص المناسبة كل حسب مؤهلاته وخبراته.

وفي إطار إحلال العناصر الوطنية الباحثة عن عمل محل العناصر غير الوطنية أصدرت اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل القرار رقم (14) لسنة 1373و.ر بتقرير بعض الأحكام بشأن استخدام العمالة غير الوطنية.

كما أصدرت اللجنة الشعبية العامة بعرض من اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل القرار رقم (50) لسنة 1372و.ر بشأن اعتماد آلية تشغيل الوطنيين.

وفي إطار تسهيل وتسريع إجراءات تقديم الخدمة للمواطن والتخفيف من حدة الروتين الإداري وتقليص الحلقات التي يمر بها الإجراء الإداري كسباً للوقت والجهد. وبناءاً على ما أقرته أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل خلال اجتماعها العادي الثالث لسنة 1373 و.ر أصدرت القرار رقم (18) لسنة 1373و.ر بتقرير بعض الإجراءات في شأن الباحثين عن العمل باللجان الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بالمؤتمرات الشعبية الأساسية ، الذي نص على جملة من الإجراءات المتعلقة بتشغيل الباحثين عن العمل من خلال تقسيمات إدارية متخصصة تعمل تحت الإشراف المباشر لأمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بالمؤتمر الشعبي الأساسي ، ومن ثم إحالة أسماء الباحثين عن عمل بالمؤتمر حسب تصنيفهم ليتولى مكتب التشغيل وشؤون المنتجين باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بالشعبية بدوره تنسيبهم إلى مواقع العمل حسب الفرص المتاحة.

التدريب ودوره في تنمية القوى العاملة

أ / فوزية محمد أبوصيد

تعرف التنمية بأنها تلك الجهود التي تبذل بناءً على خطط مدروسة من أجل التنسيق بين الإمكانيات البشرية والمادية بهدف تحقيق مستويات أعلى للدخل القومي والدخل الفردي، ومستويات أعلى للمعيشة والحياة الاجتماعية بجوانبها المختلفة من تعليم وصحة وأسرة وشباب ...

ومصطلح تنمية ليس مصطلحاً حديثاً بل كثيراً ما استخدمه الاقتصاديون والاجتماعيون لتقسيم الدول من حيث بنيانها الاقتصادي ومن حيث مستوى الحياة الاجتماعية والمعيشية، وبهذا التقت التنمية الاقتصادية بالتنمية الاجتماعية و ظهر نتيجة ذلك اصطلاح التنمية الشاملة. وعليه لابد من معرفة احتياجات اليد العاملة ومواصفاتها في مختلف القطاعات الاقتصادية وذلك حتى يتم وضع استراتيجية للتنمية تعتمد على بيانات حقيقية لليد العاملة وحسب أسس ومواصفات معينة اعتمادا على حقيقة مفادها أن الإنسان هو منطلق الإنماء وهدفه وهو الذي يصنع قدره إذا توفرت له الإرادة الواعية والتأهيل والتكوين اللازمين.

وهكذا نرى أن تنمية رأس المال البشري جزء لا يتجزأ من عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية على اعتبار أن الإنسان هو غاية هذه التنمية وأداتها، فمن أجله ترسم الخطط والسياسات وبجهوده الفكرية والجسدية والتنظيمية تتحقق هذه الخطط والسياسات.

ولتحقيق الاستفادة القصوى من رأس المال البشري في أي مجتمع لابد من وضع خطة تربوية متصلة بإعداد القوى العاملة اللازمة وعلى مختلف مجالات العمل، وبناء على ذلك يمكن تقسيم احتياجات التنمية من الناحية التعليمية إلى الاحتياجات المباشرة التي تمثل العناصر البشرية والتي تدخل مباشرة في العملية الإنتاجية، والاحتياجات العامة التي تعبر عن مطالب التنمية من النواحي الإنسانية والثقافية التي يتوقف على نوعها وكمّها تقدم التنمية أو إعاقتها. فالجهد التربوي الذي يهدف إلى تقدم أي مجال يتطلب تقديم نوعين من التعليم والتدريب هما:



-1 التدريب الفني والمشورة الفنية اللذان يؤديان إلى زيادة الإنتاجية زيادة مباشرة.

-2 التعليم العام الذي يعمل على تطوير العقل وخلق القدرة على التكيف والتجديد، هذه القدرة التي تساعد على المدى الطويل على الخلق والتطوير في بنية المجتمع وفي إنتاجية العمل، وأخيراً إلى تنمية اجتماعية واقتصادية قوية وراسخة.

هذا ومن العقبات التي تواجه معظم البلدان النامية هي قلة الاختصاصيين في مجال التدريب الذين يتم الاعتماد عليهم في تدريب و خلق الكوادر اللازمة ، وهي تواجه هذا الموقف بعقد

دورات تدريبية وتأهيلية وبعثات خارجية من أجل التدريب واكتشاف الخبرة، إضافة إلى فتح مؤسسات تعليمية وتدريبية محلية تجلب لها الخبراء والاختصاصيين الذين يتمكنون من تدريب وإعداد العناصر البشرية . ومن الجوانب التي يجب أن تراعى في هذا الصدد ألا يقتصر التعليم على توفير التعليم النظامي بل أن يوفر الخدمات والتدريب على مختلف المهارات الزراعية والصناعية والإدارية والفنية وغيرها من فروع المهن المختلفة.

وتعتبر أهداف التدريب هي الغايات التي يسعى إلى تحقيقها ويتم وضعها وتصميمها قبل البدء في عملية التدريب، فإذا تم التمكن من تحديد الهدف من التدريب يكون ذلك خطوة هامة نحو فهم الأساليب والوسائل التي من خلالها يتم الوصول إلى التحقيق الفعلي لتلك الأهداف.

وتحدد الأهداف التدريبية بناء على أولوياتها كأن تكون على النحو التالي:-

1. أهداف تدريبية روتينية أو عادية: وهي تعني الغايات التي يسعى التدريب إلى تحقيقها لمواجهة مواقف روتينية من حين لآخر، ويشمل هذا النوع من التدريب(التدريب التوجيهي أو التمهيدي) حيث يتم من خلاله تزويد الموظفين الجدد بالمعلومات المتعلقة بالعمل الذي سيقومون به وبالمؤسسة التي سيعملون بها. وتتضمن هذه المعلومات أهداف المؤسسة وأنظمتها وقوانينها وأيضاً واجبات الأفراد في وظائفهم، وواقع العمل في المؤسسة ، والشروط العامة للخدمة إلى غير ذلك من المعلومات المتعلقة بأعمالهم وبالجهات التي سيعملون بها. ويتركز تحديد هذه الأهداف على مؤشرات وأرقام واقعية من تاريخ المؤسسة تعكس الحجم الفعلي لفئة الأفراد المطلوب تدريبهم، وعليه فإن ارتباط هذا النوع من الأهداف بالواقع التنظيمي واستناده إلى مؤشرات تتعلق بالأداء المعتاد للأعمال يجعل أهمية التدريبية تأتي في مقدمة الأهداف التي يسعى التدريب إلى تحقيقها ، وهي بذلك تساعد المؤسسة في المقام الأول على البقاء والاستمرار بمعدلات الكفاءة دون أن تحقق نتائج غير عادية ومبتكرة ترفع مستوى الأداء في العمل.

2. أهداف تدريبية لحل المشكلات التي تواجه العنصر البشري في المؤسسة ومحاولة الكشف عن المعوقات والانحرافات التي تعوق الأداء السليم، ويكون ذلك عن طريق إعداد وتدريب أفراد قادرين على التعامل مع تلك المشكلات وتطبيق الوسائل العلمية المتطورة لعلاجها.

3. أهداف تدريبية ابتكارية تستهدف إضافة أنواع من السلوك والأساليب الجديدة لتحسين نوعية الإنتاج وتخفيف تكاليف التدريب. وتعمل الأهداف الابتكارية على تحقيق نتائج غير عادية ترفع من مستوى الأداء في العمل وصولاً إلى مجالات وآفاق لم يسبق التوصل إليها.

هذا عن أهداف العملية التدريبية. أما عن تحديد احتياجاتها فنجد أن طرق ووسائل تحديد تلك الاحتياجات تتعدد وتختلف مما يجعل من الصعب تصنيفها في مجموعات متناسقة ومتجانسة، وهناك العديد من الطرق يجب على المخططين والمهتمين بالتدريب أن يتبعوها وذلك حتى يكون تحديد الاحتياجات التدريبية مبنياً على قاعدة علمية سليمة، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:-

أ. بحث ودراسة أوضاع المؤسسة من حيث دراسة الأنماط التنظيمية والإدارية لتحديد المواقع داخل المؤسسة والتي يكون فيها التدريب ضروريا وتحديد نوعية هذا التدريب، كل ذلك بهدف تحديد مدى توافق الوضع القائم مع متطلبات العمل، وقياس مدى فاعليته من خلال تقويم النتائج والانجازات التي يتم تحقيقها ومقارنتها بالنفقات والموارد المستخدمة، وأهم الجوانب التي يُعنى بها في ذلك البحث هي:

- تحديد أهداف المؤسسة.
- دراسة الخريطة التنظيمية للمؤسسة.
- دراسة الأسس التنظيمية .
- دراسة تركيب القوى العاملة للمؤسسة.
- دراسة معدلات الكفاءة.
- تحليل المناخ داخل المؤسسة.

ب. تحليل العمليات داخل المؤسسة، بمعنى دراسة الوظائف والأعمال التي يقوم بها أفرادها، وهي تركز على العمل بصرف النظر عن الشخص الذي يؤدي ذلك العمل أو تلك المهمة. إضافة إلى دراسة ما يجب أن يؤديه الموظف والسلوك الذي يجب أن يتحلى به وذلك حتى يتمكن من تأدية العمل بطريقة فعالة. وفي هذا الصدد يقوم المخطط للتدريب بجمع المعلومات عن الوظيفة وواجباتها ومسؤولياتها وإمكانياتها ومتطلباتها والصفات الواجب توفرها فيمن يقوم بها حتى يستطيع أن يؤدي عمله على خير وجه. هذا كما يقوم المخطط للتدريب بجمع المعلومات عن الظروف المحيطة بالوظيفة والمعلومات والمهارات والقدرات اللازمة لأدائها وذلك بهدف تحديد ما يجب أن يعرفه الموظف لتأدية تلك الوظيفة أو المهمة من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة على الوجه الأكمل وأيضاً لتحديد ما يجب أن يدرب عليه الموظف. ولكي يتم الوصول إلى تحقيق ما سبق يجب العمل على تحديد كل معايير الأداء والواجبات والاختصاصات التي تتضمنها الوظيفة وطريقة أدائها، إضافة إلى السلوك والمعارف والمهارات اللازمة لأدائها. وبهذا فإن برنامج التدريب يمكن أن يقدم عائداً أو استثماراً مناسباً إذا ارتبط مباشرة بالعمل المؤدى ، أما بالنسبة لطرق تحليل العمليات فإنها رغم تعددها فإنه يمكن تقسيم المعلومات والبيانات المطلوبة لعملية التحليل إلى ثلاثة أنواع:-

1. معلومات تتعلق بواجبات ومهام الوظيفة.
2. معلومات تتعلق بالمسؤوليات المترتبة على شاغل الوظيفة حتى يتمكن من أدائها.
3. معلومات تتعلق بالمهارات والمعارف الضرورية لإنجاز هذه المهمة بشكل جيد.



ج. بحث ودراسة قدرات العاملين بالمؤسسة، ويقصد بذلك قياس أداء الفرد في وظيفته الحالية وقدرته في المستقبل، وتحديد المهارات والمعارف والاتجاهات والأفكار التي تلزمه لأداء وظيفته سواء الحالية أو المستقبلية. ويتضمن تحليل أوضاع الأفراد داخل المؤسسة مواصفات الوظيفة التي تشمل الحقائق والبيانات التي تتعلق بالمؤهلات العلمية لشاغل الوظيفة، وخبراته العلمية والعملية، والقدرات والمهارات الخاصة، والتدريب اللازم، إلى غير ذلك من أمور تحتمها

طبيعة العمل وظروفه ومسؤولياته. ويشمل هذا النوع من التحليل أيضاً المتطلبات الفكرية مثل المبادرة والإبداع والاجتهاد والتقدير والقدرة على التحليل والتركيز الفكري، والمتطلبات المتعلقة بالجهد الجسدي كالمهارات والمسؤوليات البدنية، والسمات الشخصية مثل النضوج والمظهر والاندفاع والاستقرار العاطفي وضبط الأعصاب، وكل هذه السمات والمزايا تتقاسمها الوظائف والأعمال المختلفة وتشترط توفر ما يناسبها فيمن يتقدم إليها.

ويتضمن تحليل الفرد أيضاً دراسة دوافعه المختلفة، لأن من فوائد التدريب هنا أنه يشبع بعض هذه الدوافع أو يهيء الظروف المناسبة لإشباعها، أو أن يغير تلك الدوافع ويطورها أو يعدل فيها. وعليه فإنه من الضروري التعرف على الدوافع الموجودة عند الأفراد والتي يمكن أن تؤثر على التدريب وتتأثر به.

وبعد الانتهاء من عملية حصر الاحتياجات التدريبية والتي تعتبر نقطة الانطلاق الموضوعية في إعداد الخطة التدريبية يجب على المخطط للتدريب أن يتأكد من أن أهداف الخطة التي وضعها واضحة ومحددة ومرتبطة بمدى زمني معين ومحدد، ويمكن تحقيقها ضمن الإمكانيات المتوفرة، وبعد ذلك عليه أن يقوم بتحديد أنواع التدريب معتمداً على نوعية المتدربين ومجالات التدريب التي يحتاجونها.

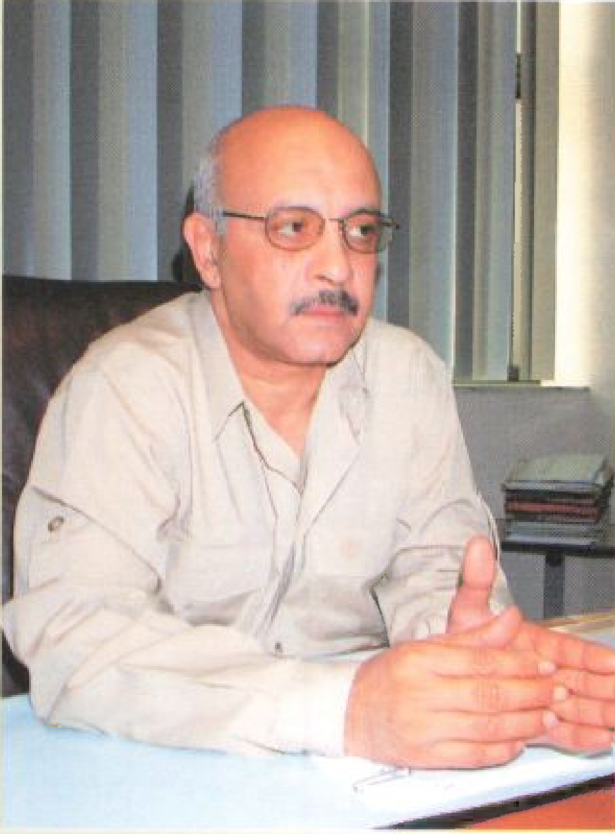
أما عن أنواع التدريب فنختم مقالنا هذا بلمحة سريعة عنها إذ نجدها على النحو التالي:

1. تدريب لتجديد المعلومات ، وهو يمكن الموظف المتدرب من الاطلاع على جميع المتغيرات والتجديدات الأساسية التي تتعلق بالوظيفة التي يعمل فيها بين الحين والآخر، وذلك لتلافي العزلة التامة والاقتصار على مجال الاختصاص الضيق الذي ينشأ عن العمل في مهنة ما لمدة طويلة. وتتمثل نتيجة إضافة المعلومات والمهارات الجديدة في مجال وظيفة المتدرب بين الحين والآخر في زيادة كفاءة الموظف وبالتالي يستطيع القيام بعمله بطريقة أفضل من السابق.

2. تطوير مهارات الأفراد العاملين في الإدارة ، بمعنى زيادة قدرتهم لأداء أعمال معينة ورفع كفاءتهم في الأداء. وبذلك يهدف هذا النوع من التدريب إلى تزويد الإداريين بالمهارات الإدارية اللازمة التي تساهم في زيادة فعاليتهم. وتتضمن المهارات الإدارية عدداً من الأنشطة المختلفة في التوجيه والتنسيق والإشراف على عمل الآخرين وإيجاد شبكة اتصال فعالة بين مختلف المستويات في المؤسسة. إضافة إلى ذلك يهدف هذا النوع من التدريب إلى تزويد المديرين ببعض المهارات الإدارية والأساليب المستخدمة وتدريبهم على استخدامها في مجالات تخصصاتهم المختلفة. هذا كما تهدف برامج التدريب الخاصة بالمهارات إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي عن طريق إطلاعهم على أحدث التطورات في أساليب التخطيط وطرق التنظيم وتبسيط العمل وأسس تحديد معدلات الأداء وتصميم برامج الرقابة على العمل وبرامج الحوافز.

3. تدريب يتعلق بسلوك واتجاهات الأفراد بهدف تغيير أنماط السلوك أو وجهات النظر والاتجاهات التي يتبعها المديرون في أداء أعمالهم. والفرق بين هذا النوع من التدريب والتدريب السابق هو أن تدريب الاتجاهات يقدم فكرة جديدة ويثبت فعاليتها من خلال أمثلة علمية ونماذج واقعية، بينما تدريب المهارات يهتم ببعض الأساليب التطبيقية بغض النظر عن الإقناع أو إثبات فاعليتها.

لقاء



سعياً وراء استغلال كل الطاقات والإمكانيات والقدرات للاهتمام بالجوانب التدريبية وتوسيع مجالاتها ، والعناية بالنشاطات والبرامج المرتبطة بتطوير الموارد البشرية وتنميتها ، والاطلاع على أهم الخطط والبرامج التي أعدتها أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل لمساعدة الخريجين من ذوي المؤهلات المتوسطة والعليا للانخراط في مجالات العمل المختلفة بما يتوافق وإمكانياتهم وميولهم الشخصية. ونظراً لأن الاستثمار الحقيقي ينصب على العنصر البشري الذي يعتمد عليه في صنع التقدم .

وللتعرف على أهم الخطط والآليات والبرامج المعدة للتدريب والتأهيل رأينا أن نستوضح ذلك في هذه المتابعة التي كانت مع الأستاذ عبد السلام محمد الفيتوري مدير الإدارة العامة لتنمية القوى العاملة والتدريب ، حيث سألناه في مستهلّ هذا اللقاء عن **هذه الإدارة واختصاصاتها .**

فأجاب .. الإدارة العامة لتنمية القوى العاملة والتدريب هي إحدى الإدارات العاملة بأمانة اللجنة الشعبية للقوى العاملة والتدريب والتشغيل وفقاً للهيكل التنظيمي ، وتختص في دراسة خطط التدريب الوظيفي في الداخل والخارج لمختلف القطاعات ومتابعة تنفيذها، وتنظيم التدريب لإعداد وتأهيل كوادر فنية مدربة بأفضل وسائل التدريب العلمية .

•• ماذا تعني تنمية القوى العاملة والتدريب ؟ وهل من إضاح لمفهوم التدريب أثناء العمل .

. تنمية القوى العاملة هي المهمة التي تساعد المؤسسات على تعزيز فعالية القوى العاملة والإنتاجية لديها عن طريق التعليم والتدريب وأنشطة تحسين الأداء الأخرى للحصول على مهارات جديدة نتيجة استخدام تكنولوجيا جديدة والقيام بخدمات أو تحسين المهارات وتطويرها .

أما التدريب فهو النشاط الذي يراد به تحسين قدرة الأشخاص على أداء مهمة ما في العمل عن طريق تحسين

مهاراتهم أو زيادة معرفتهم. ويعتبر التدريب من أكثر الاستراتجيات المعترف بها في مجال تنمية الموارد البشرية وتحسين الأداء حيث كل دول العالم تخصص غالبية استثماراتها لدعم تنمية الموارد البشرية.

وإذا ما أردنا توضيح مفهوم التدريب أثناء العمل فإنه يتمثل في تحديد الفجوة بين ما هو قائم وما هو مطلوب ، بمعنى العمل على تطوير وتأهيل قوى العمل وتحقيق أدائها بإدخالها ضمن برنامج تدريبي يكون له مردود أفضل من خلال أداء أفضل لواجبات العمل .

والتدريب أثناء العمل ينقسم إلى :

- التدريب التأهيلي .
- التدريب التنشيطي .
- التدريب للتحويل من مسار إلى آخر .

وكل قسم يعالج شريحة من الموظفين . فالتدريب التاهيلي مثلا يكون عادة في أعلى مستويات الإدارة وذلك لتأهيل الوظائف في الإدارة الوسطى لشغل وظائف في الإدارة العليا . أما التدريب التنشيطي فهو يهدف إلى التذكير بكل ما يتعلق بعمل الوظيفة وإضافة ما هو جديد فيها. والتدريب للتحويل من مسار إلى آخر يهدف أيضاً إلى نقل الفائض من التخصصات إلى التخصصات التي يوجد بها نقص في الجهاز الإداري بتنظيم دورات مكثفة حول التخصص المستهدف ..

• كيف يتم إعداد خطة التدريب السنوية، وما هي الخطوات التي تتخذها الإدارة في هذا الشأن ؟

يتم الإعداد للخطة التدريبية بالداخل والخارج بمجرد استلام الإدارة للمنشور الخاص ببرنامج التدريب الذي يصدر عن الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل ، والذي يعمم على كافة القطاعات، والمبين فيه الخطوط العريضة لنسق الخطة الخاصة بكل قطاع واحتياجاته. وتقسم الخطة إلى جانبين أساسيين :التدريب بالداخل، والتدريب بالخارج وبنسب محددة، وكذلك تقسيم المتطلبات الفنية في التدريب والمتطلبات الأخرى وكم تكون نسبة التدريب للعاملين.

وإثر ذلك تقوم الإدارة بالتنسيق مع كافة القطاعات وشرح طريقة وضع الخطة لاحتياجاتهم لكي تكون أسس وضع الخطة سليمة ومفيدة. وبعد أن يتم تعميم النماذج الخاصة بذلك والتقيد بضوابط الإيفاد المنوه عنها عن طريق الأمانة ومطابقتها للقوانين واللوائح والتعميمات ، وعند استلامنا الترشيحات المعدة من طرف القطاعات المعنية يتم دراستها من طرف القسم المختص بالإدارة والتأكد من مطابقتها للشروط والضوابط المعمول بها ، وتقوم الإدارة بتعديل أي اختلافات لا تنطبق عليها هذه الضوابط. بعد ذلك يتم التنسيق مع القطاعات من أجل استقبال الترشيحات وذلك بعد وضع الخطة في شكلها النهائي واعتمادها من القنوات الرسمية في القطاع واللجنة الشعبية العامة. وبعد اعتماد الخطة يتم الاتفاق بين جميع الأطراف المعنية والتي تم اعتماد خطتها على آلية لوضع الخطة موضع التنفيذ .

• ما مدى تجاوب الجهات المعنية مع الخطط الخاصة بالتدريب أثناء العمل .

يوجد تجاوب ملحوظ من الجهات المختصة مع خطط التدريب بالداخل والخارج وذلك للرفع من قدرات المتدربين في مجالات اختصاصهم، ونحن على اتصال دائم مع الجهات لنستطيع تحقيق الأهداف المبتغاة من العملية التدريبية لتكوين كوادر مدربة ومؤهلة قادرة على تطوير نفسها ومواكبة احتياجات العمل المهنية .

. ماهي الاستراتيجية التي تربط بين المسار الوظيفي والمسار التدريبي ؟

تتمثل هذه الاستراتيجية في :-

•• ربط ترقية الموظف بالحصول على دورات متخصصة في مجال عمله كتخصص وفي مجال الحاسوب والربط بينهما .

•• ربط عملية إيفاد الموظف إلى الخارج بحضور عدد معين من الدورات المحلية التنشيطية والتأهيلية .

•• استحداث نظام التحفيز بالنسبة إلى التدريب الد خلي.

وهذه الخطوات تمثل استراتيجية فعالة لإحداث تطور نوعي في لمسارات الوظيفية التي تساعد على خلق توافق تام بين المسار الوظيفي والمسار التدريبي.

•• ما هي المفاهيم التي تعزز التدريب باستخدام المصادر المحلية (المدربين) ؟

إن التدريب عملية تأهيلية وذات طابع استمراري يصب في برنامج عمل تعبوي يهدف إلى تكوين قوى بشرية قادرة على العمل والإنتاج. وأهم ما يمكن التركيز عليه في هذا الإطار أن تكون العناصر الرئيسية للتدريب محلية وذات خبرة، وأيضاً تكون في مستوى قبول المتدرب من جميع الجوانب سواء التجهيزات والمعدات والأساتذة المحاضرين والشهادات التي تمنحها هذه المصادر .

وقد انتهجت الأمانة برنامجاً مركزاً للاهتمام بالتدريب بالداخل والاستفادة من خبرة وكفاءة المؤسسات التي لها إمكانية تبني بعض برامج تدريب ورفع كفاءة العاملين بالاستعانة بالوسائط المحلية .

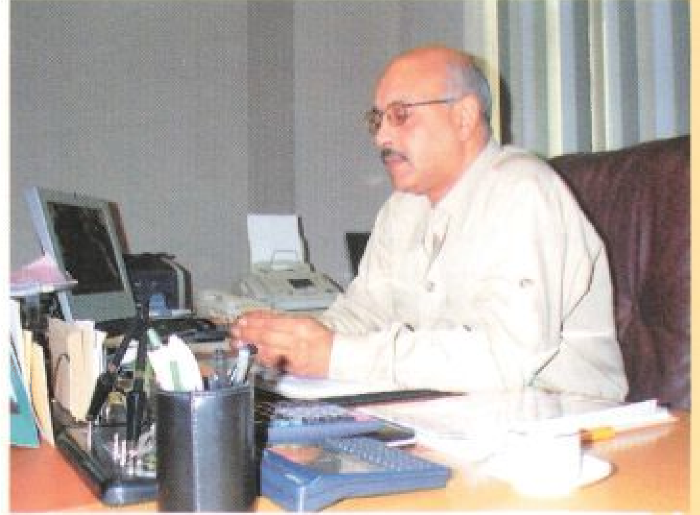
•• هل بالإمكان إفادتنا بإحصائيات عن العناصر التي يجري تدريبها هذا العام؟

في الوقت الحاضر قد يكون من غير المفيد موافاتكم بأي إحصائية وذلك لأنه يجري جاري تنفيذ الخطة المعتمدة لهذا العام، ومن الممكن تزويدكم بذلك نهاية العام. ولكن نستطيع التأكيد أن البرنامج التدريبي من الناحية الكيفية تم وضعه وفق معايير علمية مدروسة لتتوافق مع احتياجات الجهات المرشحة للعناصر المراد تدريبها .

ومن الجدير بالذكر أن الأهمية التي تدركها اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل في هذا الإطار هي خلق إنسان قادر على أداء واجباته الوظيفية بكفاءة وقدرة أفضل وهذا ما نصبو إليه من خلال كافة برامج التدريب التي يتم إعدادها .

•• جرت العادة عند إعداد أي برنامج أو فعالية السؤال عن مكان المرأة فيه نظرا لما تشكله من أهمية نتيجة مساهمتها الفعالة في بناء المجتمع وتطوره وتقدمه، ونحن نريد من حضرتكم في هذا الصدد بسيطة حول برامج التدريب والتأهيل الخاصة بالمرأة....

أولت أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل اهتماما كبيرا بالمرأة ودفعتها للمشاركة في إدارة وتأهيل الكوادر المهنية المختلفة . والمتتبع لحركة تدريب وتأهيل المرأة يلاحظ أن التدريب المهني للعنصر النسائي أخذ مسارات وأشكالا متعددة تتناسب مع احتياجات المرأة نفسها واحتياجات أسرتها ومجتمعها سواء كان ريفياً أو حضرياً ، يدوياً أو تقنياً. فقد بدأ هذا التدريب بإعداد ربة البيت الواعية القادرة على الإسهام في تدبير الاقتصاد المنزلي والمشاركة في نشاطات مجتمعها ، ثم تحول التدريب فيما بعد إلى نوع أرقى من المهن والمهارات الفنية والتقنية



التي تتناسب وتطوير وتقدم المجتمع العربي الليبي، حيث شمل التدريب مجال الزراعة الحديثة أو التدريب في مجال الحاسوب وتحليل المعلومات وإدارة المؤسسات الاقتصادية وتعميق مفاهيم دور وحقوق المرأة ، المتعلقة بأنشطتها الاقتصادية ورفع مساهمتها في قوى العمل ، ومن خلال المساعدة على وضع سياسات تدريبية واستخدامية تنتج زيادة فرص العمل المتاحة للمرأة . ولقد تحققت إنجازات في اتجاه تنمية وحماية المرأة العاملة تتضمن مستويات تشريعية متقدمة ، لشروط وظروف عمل المرأة وتنفيذ العديد من الأنشطة المتعلقة بعمل المرأة في مختلف القطاعات الإنتاجية ، والمشاركة في المؤتمرات والفعاليات المحلية والدولية الخاصة بقضايا المرأة العاملة .

.. هل هناك مجالات تدريبية محددة يتم التركيز عليها في خطط وبرامج التدريب المعدة ؟

إن التدريب كما ذكرنا سابقاً يهدف إلى الرفع من القدرات والمهارات لدى قوى العمل ، وبالتالي فإن خطط التدريب يتم إعدادها على أساس الشمولية في التدريب وفق ماهو متاح، إلا إنه يتم التركيز على تخصصات ذات علاقة بالمهارات اليدوية في الأعمال الفنية والمهنية ومن أمثلتها أعمال البناء والتشييد والنجارة والكهرباء والميكانيكا والصيانة والتشغيل واللحام والسمكرة وغيرها. ويلاحظ التركيز على هذه المهن نظراً لحاجة سوق العمل إليها بهدف توفير الخدمات اللازمة للمجتمع . والمتابع لسياسات اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل يلاحظ مدى الاهتمام الذي توليه للمراكز المهنية وإعادة النظر فيها لتصحيح أوضاعها وتمكينها من ممارسة دورها في التدريب والتأهيل .

- أولت اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل أهتماماً خاصا بوسائل وعوامل تنفيد التدريب فما هي الوسائل والبرامج المعدة على وجه التحديد بالداخل ؟

ان من المهم الخوض في هذا الموضوع المتعلق بالوسائل الداعمة للعملية التدريبية حيث تنتشر في انحاء الجماهيرية العظمى العديد من مراكز التدريب المهني الاساسي والمتوسط وهي مراكز متخصصة ومجهزة تعمل على إعداد وتدريب وتأهيل مخرجات التعليم الاساسي لتكوين كوادر فنية في التخصصات المختلفة كالبناء والتشيد والميكانيكا العامة والمجالات الالكترونية والكهربائية وأيضاً التقنية الزراعية وحرف الفندقة والصيد البحري والمهن الشاملة وهذه الحرف المهنية تساهم مخرجاتها في تغطية إحتياجات سوق العمل وخلق قاعدة خدمية وحرفية .

- من المعلوم ان عمليات تقييم التدريب توضح وتحدد عائد الاستثمار او الفائدة الناتجة عن التدريب فما هي الخطوات المتخدة برنامج التدريب ؟

تركز اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل على برامج تقيم مستوة التدريب وذلك بمتابعة عمليات التدريب بالداخل والخارج للتحقق من ان كافة المؤسسلت المكلفة بالتدريب تعمل على تنفيد البرنامج التدريبي وفق ما هو مخطط له

ضمان الجودة الدور والمتطلبات

د. أسامة نورالدين الفزاني

تعتبر الموارد البشرية القاعدة الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة ومنطلقاتها وطاقاتها المتجددة ، فالإنسان هو الوسيلة والغاية لتحقيق التنمية .

ومن هنا تركز خطط وبرامج التنمية في مختلف دول العالم على تطوير الموارد البشرية باعتبار ذلك هدفا استراتيجيا للسياسة التعليمية ، حيث يقوم التعليم بدور أساسي في تحقيق التنمية الشاملة سواء أكانت سياسية أم اقتصادية أم جتماعية ، وذلك بحكم إسهامه في عملية التنمية البشرية ، وإعداد الموارد البشرية المؤهلة والقادرة على مواجهة تحديات العصر وتطوراته السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، والمتمثلة في ثورة المعلومات والاتصالات والحاسوب والتقنية الصناعية المتقدمة والعولمة ، لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل ، وهذه التحديات تفرض نفسها على دول العالم كافة دون استثناء . ومن الملاحظ أن هذه التحديات والتنافس القوي في الأسواق العالمية أصبح قائما على معايير ومواصفات دولية تعتمد على الجودة في الإنتاج والأداء ، وهذه المعايير هي أساس المفاضلة والتميز .

لقد أصبح تطوير التعليم ، وفي مقدمته التعليم التقني بتخصصاته المختلفة ، على رأس القضايا التي يتم تداولها ومناقشتها بشكل متواصل ومستمر .

ويعد التعليم التقني والتدريب من أهم العناصر في إعداد القوى العاملة وتزويدها بالكفاءات والمهارات الضرورية لتأخذ مكانها في سوق العمل والتنمية الشاملة المطلوبة .

إن التطورات الاقتصادية والتقنية أدت إلى إحداث تغيرات كبيرة في سوق العمل ، كما سيؤدي معدل التراكم المعرفي وسرعة التغيرات التقنية حتما إلى إحداث تغيرات في هيكلية الوظائف ، وستحتم على الأفراد تغيير وظائفهم بصورة متكررة خلال حياتهم ، الأمر الذي يحتم على النظام التعليمي إعداد أفراد أكثر قدرة على التكيف مع المتغيرات في سوق العمل على اكتساب مهارات جديدة ، كما أنه من المهم جدا أن يسهم التعليم التقني في تكوين مستقبل أسواق العمل وأن يكون خريجو التعليم التقني قادرين على النجاح كرجال أعمال وعناصر تستطيع إيجاد فرص عمل جديدة ، ولديهم الاستعداد للتدريب وإعادة التأهيل لمسايرة كل ماهو جديد في مجال العمل وليسوا قادرين على تولي وظائف فحسب .

إذا نظرنا إلى التعليم كنظام وخطط وبرامج التنمية كنظام آخر بينهما علاقات تأثير وتأثر، نجد أنهما نظامان متلازمان ، وأن مخرجات أي نظام منهما هي مدخلات للنظام الآخر . ومن البديهي أن كفاءة وفعالية أي نظام تعتمد على مدى جودة عناصر مدخلاته .

وبناءاً على ذلك تتأثر برامج وخطط التنمية كنظام بمدى جودة مدخلاته والتي يعتبر من أهم عناصرها المورد البشري والذي هو في نفس الوقت أحد أهم مخرجات النظام التعليمي . وتضع خطط وبرامج التنمية مطلبين رئيسيين فيما يتعلق بالموارد البشرية هما جودة هذه المخرجات

ومدى ملاءمتها لمتطلبات واحتياجات سوق العمل .

السؤال المطروح : ماذا تعني الجودة والملاءمة في النظام التعليمي والتدريبي وما دورهما ؟ وكيف يمكن تحقيق هذه المتطلبات ؟

تتعدد التعريفات المتعلقة بمفهوم الجودة بشكل عام وبمفهوم الجودة في التعليم بشكل خاص ، ويمكن الأخذ بالتعريف التالي : إن الجودة تعني (إيجابية النظام التعليمي) ، بمعنى أنه إذا نظرنا إلى التعليم على أنه استثمار وطني له مدخلاته ومخرجاته ، فإن جودته تعني أن تكون هذه المخرجات جيدة ، ومتفقة مع أهداف النظام من حيث احتياجات المجتمع ككل في تطوره ونموه ، واحتياجات الفرد باعتباره وحدة بناء هذا المجتمع .



والمقصود بضمان الجودة هو الوقوف عند كل عناصر العملية التعليمية والتخطيط لها من مدخلات (وأهداف – خطط – تعليم – طرائق – تقنيات تعليم...... الخ . ومخرجات لتحقيق الأهداف المرجوة ولتتناسب وتتلاءم مع عد من المعايير المناسبة .

أما الملاءمة أو المواءمة فتعني ماتقوم به المؤسسة التعليمية التدريبية وتقدمه وبين مايتوقعه المستفيدون من هذه المؤسسة (الطلبة – أولياء الأمور – سوق العمل – المجتمع بشكل عام) فالملاءمة يمكن أن تعبر عن التوافق مع السياسات واحتياجات التنمية ، والتوافق مع مستويات النظام التعليمي الأساسي (العام) ، كما يمكن أن تعني التوافق مع متطلبات سوق العمل .

إن قضية جودة مخرجات التعليم ومدى ملاءمتها لمتطلبات سوق العمل ليست قضية محلية ، بل هي هاجس العديد من دول العالم بما في ذلك الدول الصناعية المتقدمة ، والتي تعمل على تقديم المزيد من البرامج والأفكار بهدف تحقيق مزيد من الربط والتلاحم بين قطاعي التعليم والتدريب من ناحية وخطط التنمية وسوق العمل من ناحية أخرى .

إن الوصول إلى الصيغة الأفضل لهذين المطلبين يتطلب الاستجابة السريعة والتفاعل الدائم من خلال وضع وتنفيذ وتطوير منهجية دائمة ومستمرة لعملية تقويم وتطوير وضمان جودة خطط وبرامج المؤسسات التعليمية والتدريبية بما يحقق التميز والمرونة والجودة والكفاءة والفعالية والملاءمة لاحتياجات الفرد والمجتمع .

هذه المنهجية تتمثل في تطبيق نظم إدارة الجودة وإعداد معايير لاعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية وبرامجها المختلفة، إضافة لوضع معايير مهنية وطنية تلبي الاحتياجات والمتطلبات .

إن وضع نظام متكامل ومتعدد الأساليب لضمان الجودة بالمراكز المهنية العليا من أجل تطوير العملية التعليمية والتدريبية يمكنها من التالي:

-1 تطوير النظام الإداري في المؤسسات التعليمية نتيجة لوضوح الأدوار وتحديد المسؤوليات بدقة.

-2 إعداد خريج متميز قادر على المساهمة في تحقيق أهداف ومتطلبات التنمية والمنافسة في أسواق العمل المحلية والإقليمية والدولية.

-3 الرفع من كفاءات ومستوى أداء أعضاء هيئة التدريس والإداريين والعاملين بالمؤسسات التعليمية.

-4 زيادة الثقة والتعاون بين المؤسسات التعليمية والمجتمع.

-5 توفير جو من التفاهم والتعاون والعلاقات الإنسانية السليمة بين جميع العاملين بالمؤسسات التعليمية مهما كان حجمها ونوعها، والعمل بروح الفريق.

-6 زيادة الوعي والانتماء نحو المؤسسة من قبل الطلاب والمجتمع المحلي.

-7 منح المؤسسة المزيد من الاحترام والتقدير المحلي والاعتراف العالمي.

ويهدف تطبيق نظام ضمان الجودة بالمراكز المهنية العليا إلى تحديد وتحليل المؤشرات الإيجابية والسلبية العامة بأداء المراكز المهنية العليا وحسب المعايير الموضوعة والوصول الى استنتاجات واضحة بشأن تطوير كفاءة أداء هذه المراكز وفاعليتها العلمية والتعليمية والتدريبية والإدارية من خلال عمليات إعادة التقييم الدورية، وتوضيح متطلبات التطوير أو التحسين المستمر، ومصادر التأثيرات السلبية في الأداء وبيان مدى قدرتها على تحقيق أهدافها في ضوء هذه التأثيرات، والعمل على استمرار وتطوير أداة القياس ممثلة في معاييرها وصولا لنظام عملي شامل، وتوثيق عمليات نظام التقييم بصفتها مرجعا لأعمال المراجعة والتدقيق ...

وتحقيق ذلك يتطلب الآتي:

1) إعداد واعتماد معايير لضمان الجودة وقياس مؤشرات الأداء تشمل جميع مكونات وعناصر المنظومة التعليمية ويكون الهدف منها تقويم وتحسين الأداء بالعملية التعليمية والتدريبية، والاسترشاد بالمعايير العربية والعالمية في هذا المجال.

2) تطبيق هذه المعايير على مؤسسات التعليم العالي التقني وبرامجها وتخصصاتها التعليمية المختلفة.

3) وضع الخطط والبرامج والآليات والأنظمة الداخلية المناسبة لتطبيق هذه المعايير، إضافة للمتابعة المستمرة والتحقق الدائم من خلال التقويم الداخلي وصولا للتحسين المستمر للأداء. وتتطلب آلية التقويم الداخلي بالمراكز المهنية العليا وعياً دائماً باحتياجات المستفيدين من مخرجات هذا النوع من التعليم، ومدى نجاح هذه المخرجات في مقابلة الاحتياجات.

4) تشكيل وحدات تنظيمية بالمؤسسات التعليمية تكون مهمتها مايلي:

- التحقق من تطبيق المراكز المهنية العليا لمعايير ضمان الجودة.

- أن تكون بمثابة آلية للتقويم الداخلي لضمان الجودة ومراقبتها، وتقوم بالمراجعة المستمرة والتحقق الدائم للاستفادة من نتائج التقويم واستخلاص فرص التحسين والتطوير للمؤسسة.

- التأكد من أن المخرجات التعليمية تتوافر فيها الصفات التي تحددها المعايير والمرجعيات المحددة لها.

- اقتراح وسائل الارتقاء بعناصر المنظومة التعليمية للنهوض بمستويات المخرجات وتشخيص الصعوبات واقتراح أساليب العلاج.

5) استحداث شراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب

وسوق العمل (المؤسسات الإنتاجية والخدمية) وإشراكها في وضع الخطط والبرامج والمناهج التعليمية والتدريبية ، والتفاعل المستمر مع التغيرات الأساسية التي تحدث في سوق العمل بغية تطوير وتكييف المناهج وذلك لضمان فرص أكبر للخريجين في سوق العمل .



متطلبات التطبيق :

إن تطبيق نظام ضمان الجودة بالمراكز المهنية العليا بحاجة إلى إحداث متطلبات أساسية لدى هذه المؤسسات للوصول إلى الأهداف المرجوة .

ومن هذه المتطلبات :

1. دعم وتأييد الإدارة العليا لنظام إدارة الجودة الشاملة .
2. وضوح الرؤية والرسالة والأهداف وملاءمتها لاحتياجات المجتمع وسوق العمل .
3. إعلاء قيم التميز والإبداع والقدرة التنافسية في المراكز المهنية العليا ، ونشر ثقافة الجودة على أوسع نطاق باعتبارها مسلكا حضاريا لاينفصم عن تعاليم ديننا الحنيف في إتقان العمل .
4. تطوير وتحديث المناهج ، وتبني أساليب التقويم المتطورة، وتحديث الهياكل التنظيمية لإحداث التجديد التعليمي المطلوب .
5. مشاركة جميع العاملين في الجهود المبذولة لتحسين مستوى الأداء .
6. التعليم والتدريب المستمر لكافة الأفراد القائمين على العملية التعليمية لرفع كفاءتهم .
7. تعويد المؤسسات التعليمية بصورة فاعلة على ممارسة التقويم الذاتي للأداء.
8. تطوير نظام فعال للمعلومات لدعم اتخاذ القرارات .
9. تفويض الصلاحيات والبعد عن المركزية في اتخاذ القرارات .
10. المشاركة الحقيقية لجميع المعنيين بالمؤسسات في صياغة الخطط والأهداف اللازمة لجودة عمل المؤسسة .

إن الاهتمام بتطبيق مفاهيم نظم الجودة والمعايير والاعتماد في المؤسسات التعليمية لايعني أننا نخطط لجعل المؤسسات التعليمية والتدريبية منشآت تجارية أو صناعية تسعى إلى مضاعفة أرباحها عن طريق تحسين منتجاتها، ولكن ماينبغي أن نسعى اليه هو تطوير وتحديث أساليب الإدارة التعليمية تحقيقا لجودة المنتج ، وتطوير تحسين أداء المؤسسات التعليمية والتدريبية ، وتحقيق متطلبات واحتياجات المستفيد الأول من كافة الجهود وهو المجتمع بكل مؤسساته ، وجماعاته وأفراده .

السلامة والصحة المهنية حماية للقوى العاملة

د.محمد صالح تنتوش

إن وجود علاقة بين سلامة وصحة الإنسان وعمله عرفت منذ أقدم العصور ، فكانت لها دلالات في الحضارات القديمة مثل الحضارة البابلية إذ وجد في قوانين حمورابي بعض النقاط التي تشير إلى معاقبة المشرفين على العمال الذين يتسببون في أضرار وخسائر لهم نتيجة إهمالهم في الإشراف على العمل. وكان قدماء المصريين قد كتبوا في أوراق البردي التي وجدت في مقابرهم أوصافاً دقيقة لبعض الأمراض التي يتعرض لها العاملون في مجال سن الأسلحة ، وكذلك منع اليونان مهنة الحدادة ضمن حدود مدينة أثينا بسب الضوضاء الصادرة عن ذلك . وعرف الأطباء العرب العلاقة بين الصحة النفسية للعاملين واعتلال الصحة الجسمية. وتتحدث المصادر التاريخية أن الطبيب الإيطالي برنارد ساماسين كان أول من عمل على تطوير علم طب الصناعات بوضع أسس الوقاية من الأمراض المهنية وبحث وسائل علاجها.

وبقيت جميع هذه الملاحظات متفرقة لم يرافقها أي جهد لتحسين بيئة العمل . ومع بداية الثورة الصناعية وظهور تجمعات عمالية حول المصانع ، وتبدل المجتمعات من مجتمعات قروية إلى مجتمعات صناعية ، وظهور الكثير من الآلات الخطرة والتي أدت إلى ارتفاع عدد حوادث وإصابات العمل ، وكذلك اكتشاف الكثير من المواد الكيميائية الخطرة التي أدت إلى أمراض مهنية وحالات تسمم ، كل ذلك أدى إلى زيادة الأشخاص المدافعين عن الطبقة العاملة حيث نجحوا في عام 1802 في إصدار أول قانون في مجال السلامة المهنية في بريطانيا.

ومع ميكنة الصناعة والاكتشافات العلمية والتطور التقني المتزايد في مجال الإنتاج وزيادة الطلب على السلع الإنتاجية حدثت تغيرات كبيرة في بيئة العمل والبيئة المجاورة وكان هذا سببا في زيادة الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية.

وعرفت السلامة والصحة المهنية على أنها جملة من العلوم والفنون تشترك وتبحث كلها فيما يسمى بسلامة بيئة العمل من جميع جوانبها وزواياها المختلفة ، إذ قلما يوجد علم من العلوم لا يتناول هذا الموضوع وهو السلامة والحماية، حيث تشترك جميعها وعلى حسب مجالاتها المختلفة الطبية والهندسية والاجتماعية والكيميائية والفنية من أجل تقديم الخدمات المناسبة التي تعبر عن تجسيد السلامة والصحة المهنية متضمنه كل الأعمال والنشاطات الصناعية والزراعية والخدمية والتجارية ، انطلاقا من أن المخاطر المهنية لا توجد فقط في نشاط معين دون غيره ولكنها في الواقع تكمن في كافة النشاطات والمهن.

وعرف المختصون السلامة والصحة المهنية بأنها حماية عناصر الإنتاج الثلاثة (القوى العاملة – الأدوات والآلات والمعدات – والمواد الأولية والمنتجة)، وتحسين ظروف بيئة العمل وذلك من خلال تقديم خدمات طبية وصحية واجتماعية وفنية وتثقيفية ، وتطبيق أنظمة وإجراءات وتوفير واستخدام وسائل وتجهيزات تؤدي إلى منع وقوع الحوادث وعدم الإصابة بالأمراض المهنية .

وتبرز أهمية السلامة والصحة المهنية في الحفاظ على الثروات الاقتصادية من الضياع والتلف ، وذلك بالكشف عن



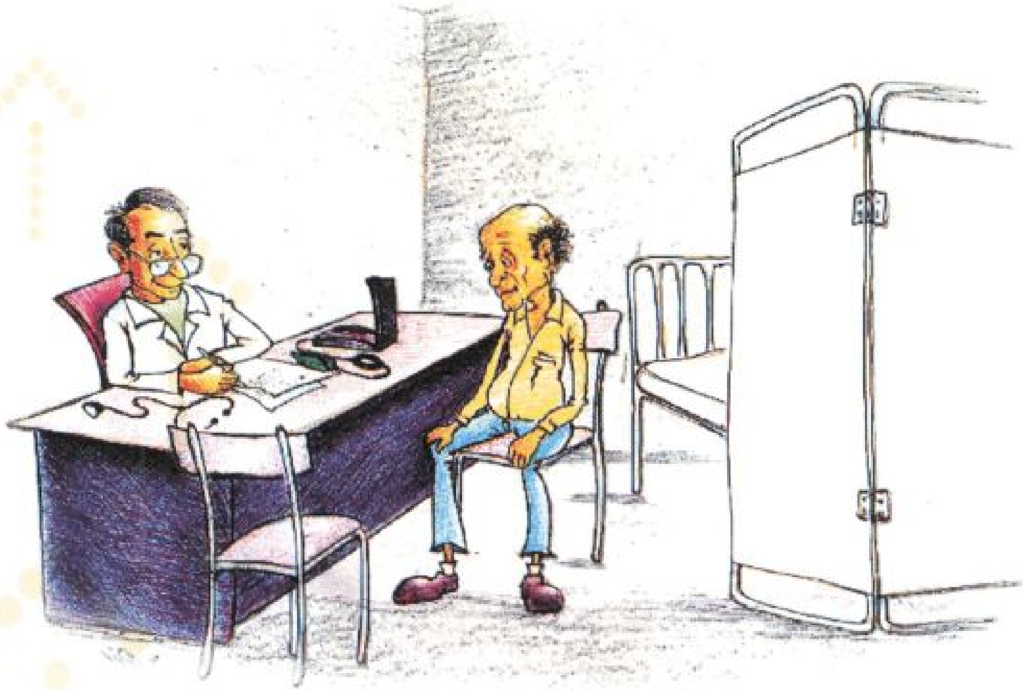
المخاطر المهنية والأسباب المؤدية إليها واتخاذ الإجراءات والاحتياطات الوقائية الكفيلة بمنع وقوعها. فالسلامة والصحة المهنية مسؤولية عامة ليس في مقدور أحد التنصل منها ، فهي تهم الجميع وملازمة لكل فرد طالما هو في محيط العمل ، وهي مسؤولية ضخمة ذات حساسية بالغة لا تقبل الإهمال أو التراخي أو التقصير.

ويتأكد دور الصحة والسلامة المهنية في المجالات الصناعية والزراعية والخدمية وغيرها من خلال ما تقدمه من صيغ وأساليب متطورة للحفاظ على صحة وسلامة الإنسان المنتج، وما تتخذه من تدابير ووسائل وأدوات علمية وتقنية تستخدم فيما بعد للحفاظ على هذا الإنسان من مخاطر الحوادث والإصابات والأمراض المهنية، وما تقرره من شرائع وقواعد وتنظيمات تهدف إلى تأمين سلامة بيئة العمل وصحة المنتج وحفظ الآلة والعدة وأداة العمل دفعا وتطويرا لعمليات الإنتاج علي مختلف أوجهها ، وهذه الصيغ والتدابير والشرائع مجتمعة ما هي إلا أسلوب عمل لمواكبة النظم والتحولات والتطورات التي تسعى إلى سلامة الإنسان وسعادته.

إن العمل اللائق يجب أن يكون عملا مأمونا من خلال تحقيق بيئة عمل سليمة وآمنة ترتبط أولا وأخيرا بشروط السلامة والصحة المهنية ، وعلينا أن نقطع طريقا طويلا قبل أن نبلغ هذا الهدف. ففي كل عام وحسب إحصائيات منظمة العمل الدولية يتعرض العاملون لحوالي 270 مليون حادث عمل و160 مليوناً من حالات الإصابة بأمراض مهنية مما يترتب عليه فقدان مليوني شخص حياتهم بسبب حوادث و أمراض مرتبطة بعملهم ، وهذه التقديرات يغلب عليها الاعتدال. وتتحدث هذه الأرقام عن خسائر بشرية وآلام ومعاناة مروعة. ومع ذلك فإن الوعي بتلك المشكلة مازال دون المطلوب. وقد يرجع ذلك إلى أن مثل هذه الحوادث متفرقة. فقد تسترعى حالات مأساوية قليلة انتباه الناس، ولكن الواقع اليومي للأغلبية التي تلقى مصرعها أو تصاب بمرض أو إعاقة نتيجة لأسباب مرتبطة بالعمل يمر إلى حد كبير دون أن يلاحظه أحد. ومن خلال ما سبق ذكره يبدو واضحا مقدار الأعباء الاقتصادية المترتبة على حوادث العمل وأمراضه. وأي حساب لمثل هذه التكلفة التي يتحملها المجتمع والمنشآت على حد سواء، يستند إلى معايير انتقائية.

وفى هذا السياق واستناداً إلى نظام تعويض خاص أشارت منظمة العمل الدولية في تقديراتها إلى أن نسبة 4 % من الناتج المحلى الإجمالى العالمي تضيع بسبب حوادث العمل والأمراض الناجمة عنه. وقد بلغت هذه النسبة في سنة 2001 ما يزيد عن 1251353 مليون دولار أمريكي في العالم.

وهذه النسبة المقدرة عبارة عن متوسط عالمي، ومؤشر تقريبي لما يتحمله العالم ككل من نفقات بسبب وفيات العمل وإصاباته وأمراضه. وهكذا فإن أي بلد أو منطقة تتجاوز فيها معدلات الإصابة والمرض بسبب العمل هذا المتوسط معرضة لأن تفقد نسبة أكبر من ثروتها. وقد جاء في تقرير صادر عن اجتماع للخبراء عقده مصرف التنمية الأمريكي سنة 2000 إن نقص الوعي والقصور في تنفيذ قوانين السلامة والصحة المهنية يعرض أكثر من 80 في المائة من قوة العمل المتنامية بسرعة في أمريكا اللاتينية حيث يعيش ما يربو على 200 مليون نسمة، لحوادث العمل وعواقبه



الصحية بما يكلف سنويا زهاء 76 مليارا من الدولارات، ووفق التقديرات الحسابية ورغم ندرة المعلومات ذات الصلة جراء التقاعس عن الإبلاغ بالحالات والأرقام وعدم المداومة على تسجيل الإصابات والحالات المرضية، فإن ما طرح من بيانات في هذا الاجتماع يشير إلى أن البلدان النامية تعاني من خسائر فادحة بسبب الأمراض المترتبة على العمل والإصابات والوفيات بسببه، إذ تصل إلى نسبة 10 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي.

وحتى نستطيع تحديد الوسائل الكفيلة بتحقيق السلامة والصحة المهنية في مواقع العمل المختلفة لابد لنا من التعرف على مسببات الخطر و مكامنه بغض النظر عن نوع المهنة أو العمل الذي يؤديه الشخص، وهو ما يعتبر الخطوة الأساسية في السلامة والصحة المهنية ، حيث يتمكن المختص من تحديد مخاطر العمل وفرزها كلا على حدة من أجل تقييمها والسيطرة عليها ومنع حوادثها وتحجيم أضرارها . وقد اكتشف الإنسان هذه المخاطر بفضل الممارسة والبحث وإعطاها مسمياتها المتعارف عليها الآن ، وحاول وضع أسس الوقاية منها. حيث إن تنفيذ برامج التطور الاقتصادي وتشجيع استثمار رأس المال الوطني والعربي والأجنبي سيؤدي إلى تنامي دور القطاع الخاص واستخدام تقنيات عالية ومتطورة ومواد جديدة تحتاج إلى وسائل سلامة وأمان متقدمة لحماية القوى العامله مما يتطلب زيادة في التعريف بهذا المجال والتدريب العالي للقائمين بمراقبة السلامة والصحة المهنية. وانطلاقا من الدورالذي يقوم به المركزالعالي للسلامة والصحة المهنية للرفع من مستوى الوعي الوقائي في مجال السلامة والصحة المهنية لدى القوى العاملة في الجماهيرية العظمي وإثراءًا للمحتوى العلمي للمجلة، ترقبوا المزيد حول هذا الموضوع في الأعداد القادمة.

مشروع تطوير المراكز المهنية ومتطلبات سوق العمل

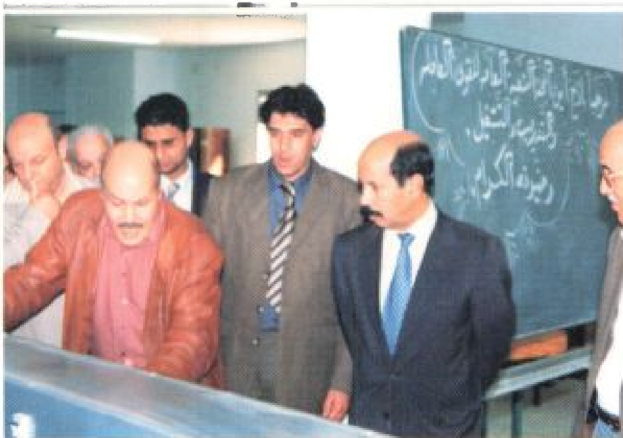
•• إعادة تنظيم منظومة التدريب المهني لرفع كفاءة المدربين والإدارة التدريبية

•• الشروع في تنفيذ برنامج التدريب لصيانة الآلات والمعدات القديمة بالمراكز المهنية

•• بدأنا في تنفيذ التدريب على الإنتاج باستثمار العنصر البشري والآلات والمعدات في المراكز المهنية

التدريب المهني عملية أساسية وحاجة ضرورية لإنجاح وتطوير مختلف مجالات العمل اليومي التي تتطلبها المؤسسات ويحتاجها المواطن. وهذا النوع من التعليم لم يؤكد دوره الفاعل في خدمة وترقية المجال المهني في الشركات والمؤسسات بالصورة المرضية خلال السنوات الماضية لعدة أسباب ومبررات قد تكون مخرجات التعليم المهني وإعادة تقييمها من حين لآخر أحدها وقد تكون أيضاً حاجة مؤسسات التعليم المهني إلى الإمكانيات والمتخصصين من خبراء ومدربين ضمن هذه الأسباب ، إضافة إلى عدم استقرار إدارات هذه المؤسسات ، وانطلاقا من حرص أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل على نجاح برامج وأهداف التدريب المهني ، وما وفرته من بنية تحتية لهذه المؤسسات خلال الفترة الماضية فهي تتابع برامج التدريب المهني ليكون لها دورها الفاعل في البناء والتنمية. ويعد برنامج تطوير المراكز المهنية ، أحد هذه الجهود التي تحرص عليها الأمانة لتطوير المؤسسات المهنية وإعادة تقييم هذه المنظومة بما يحقق الأهداف المرسومة لهذا النوع من التعليم التخصصي.

وحول برنامج تطوير المراكز المهنية وأهدافه وتطلعاته المستقبلية حاورنا الأخ علي سالم الشيباني منسق عام برنامج تطوير المراكز المهنية، والذي بدأ الحديث بقوله : في البداية يسرني أن أحيي مجلة القوى العاملة على هذا الاهتمام وهذه اللفتة الطيبة للتعريف بأنشطة وبرامج تطوير المراكز المهنية، هذا المشروع الوطني الذي يستهدف تطوير ورفع كفاءة التدريب في الجماهيرية العظمى. هذا المشروع بدأ مشواره التدريبي منذ تأسيسه في بداية التسعينيات وفقاً لاتفاقية تم التوقيع عليها بين الجماهيرية وبرنامج الأمم المتحدة للتنمية وهو يضم ستة مشاريع تم الاتفاق عليها في إطار الخطة الخماسية للبرنامج القطري الخامس للجماهيرية مع الأمم المتحدة ، وبذلك نقول : لقد جاء هذا المشروع بعد أن تم تأسيس ونشر عدد كبير من المراكز المهنية في الاتجاه الأفقي ، حيث وصل عدد هذه المراكز خلال الفترة التي تم تأسيس المشروع فيها إلى أكثر من 350 مركزاً تدريبياً مهنياً للتعليم المتوسط وما يزيد عن 65 مركزاً للتدريب العالي ، الى جانب عدد كبير من مراكز التدريب الأساسية والتي تقع ضمن نظام تدريب السنة الواحدة.



●• من أهداف المشروع

وحول أهداف هذا المشروع يقول الأخ منسق عام المشروع: لقد تحددت هذه الأهداف في جملة من النقاط يمكن تلخيصها في العديد من التوجهات . ففي مجال رفع كفاءات إدارات التدريب فالكل يعلم أن إدارات التدريب تختلف عن الإدارات الأخرى ، حيث إنها تجمع بين الجانب الإداري والجانب المهني الفني مما يتطلب إعداد العناصر التي تقوم بإدارة هذه المراكز إعداداً جيداً يغطي الجانب الإداري والجانب الفني ، وهو ما استوجب تنظيم دورات في هذا الخصوص لرفع كفاءة الإداريين للقيام بالتسيير والتحصيل الجيد للمتدربين الموجودين في هذه المراكز .

وبالفعل بدأ المشروع سنة 1996 مسيحي بتنظيم عدد كبير من الدورات في تلك السنة ، ومنذ ذلك التاريخ وحتى يومنا هذا المشروع مستمر في إعداد هذه الدورات التنشيطية المتابعة وعلى مستوى جميع المراكز المهنية في مختلف الشعبيات . وقد تم والحمد لله تحقيق الهدف المرجو حيث يمكن القول أن أغلب مدراء المراكز المهنية قد حضروا الدورات الأولى يخطط المشروع الآن للدخول في المرحلة الثانية لمواصلة تدريب وتطوير إدارات المراكز المهنية لأن النتائج من الدورات السابقة كانت جيدة ومشجعة . أما النقطة الأخرى التي تدخل في أهداف المشروع فهي رفع كفاءة وإعداد المدربين بالمراكز المهنية، ونعني برفع الكفاءة هو رفع كفاءتهم المهنية وإعداد برامج ودورات تدريبية تمكنهم من تشغيل الآلات والتعامل معها على الوجه الأكمل، خاصة وأن الجماهيرية صرفت الكثير من الأموال على هذه الآلات التي تم استيرادها في إطار تطوير المراكز المهنية. وبالفعل باشر المشروع إعداد الدورات المتتابعة والمتواصلة من خلال إيجاد وإقامة برنامج تدريبي مستمر يطرح سنوياً على شكل خطط يتم اعتمادها من قبل اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل . وقد بلغ إجمالي عدد هذه البرامج المطروحة لهذا العام أكثر من أربعة وثلاثين برنامجاً للتدريب بهدف تأهيل وإعداد ورفع كفاءة المدربين العاملين بمراكز التدريب المهني لمواكبة التطور السريع وإيجاد الكوادر الجيدة التي تمتلك القدرة على حل مشاكل سوق العمل والاستجابة لمتطلباته ، وهو هدف تسعى أمانة اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل إلى بلوغه وتحقيقه .

●• زيادة المدربين

وأوضح الأخ منسق عام المشروع أن الدورات التي يقيمها المشروع متعددة ومتخصصة ونوعية وهي وفق التجهيزات الموجودة والبرامج المطبقة في هذه المراكز. وقد بلغ عدد من تم تدريبهم أكثر من 1800 مدربا في مختلف التخصصات خلال الفترة من 1996 إلى 31-12-2004 مسيحي من خلال إقامة 151 دورة تدريبية شملت مدراء المراكز المهنية ورؤساء الأقسام بها وهي موزعة على مختلف الشعبيات بالجماهيرية العظمى.

والمشروع يستهدف أعدادا متزايدة في كل خطة تدريبية.

إلا أن تنفيذ هذه الدورات يتوقف على توفر الإمكانيات والنفقات الكافية لتمويل هذه الدورات ، نرى أن كل هذه الأنشطة من مسؤولية اللجان الشعبية بالشعبيات ، ولذلك وبهذه المناسبة نهيب بجميع الإخوة في اللجان الشعبية بالشعبيات وأمناء القطاعات أن يسهموا في هذه البرامج من خلال توفير التغطية المالية الكافية لتحقيق مستهدفات هذا العام والسنوات القادمة ، لأنه عندما كان تمويل التدريب في الفترات السابقة – قبل حل أمانة اللجنة الشعبية العامة للتكوين – يتم مركزيا كانت هذه البرامج تمول من الأمانة على أكمل وجه ، إلا أنه عندما توزعت الميزانية على الشعبيات لا أستطيع الجزم بأن البرامج تعثرت ولكن تأثرت

في بعض الشعبيات وهذا كانت له انعكاسات على أنشطة المشروع في هذه الشعبيات وعدم بلوغ الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها وهو رفع كفاءة المدربين .وأكد الأخ منسق عام البرنامج أن تدريب هذه العناصر سيرفع من كفاءة المدرب والمتدرب ويجعله في وضع يمارس فيه تخصصه سواء كان على حسابه الخاص أو من خلال المؤسسات والشركات العاملة في الجماهيرية العظمى وسيكون من ضمن القوى العاملة القادرة على العمل التخصصي وإحلالها محل العمالة غير الوطنية في هذا المجال .

وأضاف أنه بعد أيلولة التدريب المهني للشعبيات استمر المشروع في عداد الدورات وطرح الخطط التدريبية السنوية لتدريب أكبر عدد من المدربين في مختلف الشعبيات . وقد غطت البرامج التدريبية عدداً من الشعبيات وأخص بالذكر منها شعبيات الجبل الأخضر، وبنغازي ، والجفارة ، وطرابلس والحزام الأخضر. وذلك خلال الفترة التي تولت فيها لشعبيات مجال التدريب ، حيث طبقت العديد من البرامج والأنشطة التدريبية. وهناك بعض الشعبيات التي نفذت بعض الأنشطة ولكن ليس كما ينبغي وكما هو موجود بالخطة التدريبية المرسومة. والآن يجري العمل لتنفيذ أغلب ما هو وارد في الخطة نتيجة لما أوصت به اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل وحرص الأخ الأمين شخصيا على ضرورة رفع كفاءة التدريب من خلال إقامة الدورات والبرامج التدريبية لتحسين الفاعلية الإدارية وصيانة الآلات والمعدات .

وأكد الأخ علي الشيباني أن البرنامج يلقى في هذه الفترة دعما قويا ماديا ومعنويا من قبل الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل وذلك بتذليل كل ما يواجهنا من صعوبات في سبيل تنفيذ الخطة التدريبية.

•• التدريب على الصيانة

وأضاف الأخ منسق برنامج تطوير المراكز المهنية أن من ضمن الأهداف التي تدخل في إطار اهتمامات تطوير المراكز المهنية هو برنامج التدريب على صيانة الآلات والمعدات الموجودة في مراكز التدريب ، حيث إن الجماهيرية تعد من الدول المتطورة جداً فيما يتعلق بالتجهيز الحديث ، حيث تمكنت الجماهيرية في هذا الجانب بالفعل من إرساء قاعدة يمكن القول بأنها مكتملة ومتطورة ومواكبة لما هو مطلوب في سوق العمل، حيث إن التجهيزات التي لدينا مقارنة بالدول النامية تعد مساوية لما هو موجود في الدول الأوروبية ، باعتبار أن هذه التجهيزات وردت بمواصفات بما يتماشى واحتياجات البرامج التدريبية في المجال المهني ، وبالتالي فإن رأس المال المدفوع مقابل هذه التجهيزات لا بد من صيانته وحمايته والاستفادة من هذه الآلات بطريقة تضمن إطالة عمرها واستمرارها للسنوات القادمة حيث أنها معمرة ولا تحتاج إلا إلى وضع برنامج للصيانة الوقائية والعلاجية والتي تسهم في استمرار أداء هذه الآلات حسب ما هو مخطط في البرامج التدريبية المرسومة . وبالفعل باشر المشروع هذا البرنامج وبدأ في العمل لصيانة الآلات القديمة التي تم توريدها في بداية السبعينيات والثمانينيات باعتبار أن بعض هذه الآلات قد انتهى عمرها الافتراضي ونسبة العطل في مراكز التدريب تجاوز الستين في المائة وهو ما يستوجب الاهتمام بهذه الآلات حتى تؤدي دورها ونستطيع أن ننفذ بها برامج التدريب . وبالفعل نجحنا في صيانة الآت ومعدات في عدد من الشعبيات والتي منها البطنان ، والجبل الأخضر، وبنغازي، ومرزق ،ووادي الحياة، والجفارة، والعمل جار لمواصلة برنامج صيانة الآلات والمعدات في باقي الشعبيات التي طرحت في البرنامج هذا العام .

أوضح الأخ علي الشيباني أن برنامج الصيانة يقوم به عدد من العناصر الليبية والتي تمكنت بالفعل من صيانة الآت وليس بشراء قطع الغيار من السوق ولكن من خلال تصنيع قطع الغيار لهذه الآت بالمراكز التدريبية المختلفة ، ويكفي

أن القدرات الفنية الليبية أصبحت قادرة على التغلب على مشاكل الصيانة التي تواجه المراكز التدريبية والدليل موجود في هذه المراكز ولمن يريد أن يطلع على برامج الصيانة التي تمت في الشعبيات المذكورة عليه أن يتوجه إلى المراكز التدريبية الموجودة في هذه الشعبيات مثل مركز ناجي الفوماس ببنغازي وسعد الكريمي وعبد المنعم رياض إلى الو ثيقة إلى جانب ما هو موجود في شعبية الجفارة وغيرها من لشعبيات.

•• الحاجة إلى دعم المشروع

وأضاف أن هذا المشروع الوطني يحتاج إلى دعم من المؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية بالشعبيات لأن كل اهتماماته تصب في رفع كفاءة التدريب ومخرجات تواكب احتياجات سوق العمل خاصة ونحن نعمل على توفير فرص للباحثين عن العمل لكل الليبيين المؤهلين القادرين على ممارسة العمل في مجالاته المختلفة وخاصة ما يتعلق بالأمور المهنية كالنجارة واللحام والميكانيكا وكل ما تحتاجه المؤتمرات من خدمات يومية والتي لم يأخذ فيها العنصر الوطني مكانه في هذه المهن والتي على برامج العمل والتدريب أن تؤهل عناصراً وطنية تكون قادرة على تقديم كل الخدمات في نطاق المؤتمرات الشعبية الأساسية في النواحي المهنية.

•• التدريب على الإنتاج

أما الهدف الآخر لهذا البرنامج والذي بدا يطبق في الجماهيرية منذ سنوات وهو برنامج يتعلق باستثمار الآلات والمعدات والعنصر البشري وهو ترسيخ برامج التدريب على الإنتاج حيث أن هذا النوع من التدريب ظهر في أوروبا منذ سنوات وأزدهر في نصف القرن الماضي وحالياً نحن في الجماهيرية نطبق هذا النوع من التدريب وهو من البرامج الرئيسية التي يتولاها المشروع حيث بدأنا في تنفيذ



هذه الخطة في النصف الثاني من بداية 1996 مسيحي ووضعت جميع البرامج الكفيلة للوصول إلى الهدف وقد بدأنا بالفعل وتمكنا من وضع البرامج التي ستكون بديلة من حيث التصميم وخطوات التنفيذ والأهداف التي سيتم بها استبدال وتغيير البرامج المطروحة إلى برامج ذات مردود يسهم في تقليل المصروفات التدريبية التي أصبحت تثقل كاهل ميزانيات الدول التي تنفذ برامج التدريب ولذلك عندما نسعى للاستفادة من هذا البرنامج الذي سيشمل إنتاج معدات ومستلزمات ذات قيمة بتطبيق مواصفات ذات جودة وهي منتجات يمكن أن تساهم في المدفوعات التي تصرف على المؤسسات التدريبية خاصة ونحن لدينا مقومات التصنيع والإنتاج التي عمادها العنصر البشري وأضاف الأخ علي الشيباني أن الأخ أمين اللجنة الشعبية العاملة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل اصدر التعميم رقم 20 لسنة 1372و.ر يحث فيه عدد من القطاعات على ضرورة التعامل مع المشروع عند طلب ايٍ من المشغولات والمستلزمات والتي تجاوزت 80 بنداً تخص الصحة والتعليم والمؤسسات التدريبية وغيرها من المؤسسات قصد الاستفادة من هذه المنتوجات وحتى يتمكن المشروع من تنفيذ هذا النشاط بدون أن تصرف عليه أية مبالغ في إطار ترسيخ هذا البرنامج الوطني الهادف والذي يرمى إلى تقليل المصروفات التدريبية والمطبق حالياً في عدد كبير من الشعبيات ومن

ضمن هذه المزايا تمكين المتدرب من التآلف مع الآلات والمعدات وخلق الثقة في النفس عند المتدرب أنه قادر على الإنتاج العملي في العديد من المجالات الصناعية والمهنية كالأثاث ومعامل اللغة والمكاتب فهذه كلها عوامل تحفيزية إلى جانب ما يتحصل عليه المتدرب من مكافآت تشجيعية عندما يقوم بمثل هذه الأعمال.

وأضاف: إن هذه المرحلة نعتبرها مرحلة البداية ولكن ما هدف الوصول إليه هو بلوغ مرحلة تغطية نسبة من الميزانية التي ترصد سنوياً للمراكز المهنية من مواد خام ومعدات وغيرها ، إضافة إلى ذلك فإن هدفنا أن ينفتح المركز التدريبي على محيطه ويقدم الخدمات للمواطنين والشركات والتشاركيات في المنطقة التي يوجد بها مركز التدريب

••حققنا نسباً عالية ...

أما فيما يتعلق بالبرنامج التدريبي فقد حققنا نسبا عالية في مهنة البناء والنجارة وأصبح البرنامج جاهزا وكذلك بالنسبة لبرنامج الحدادة واللحام والمهن الإلكترونية حيث تصل النسبة إلى (30%) كما أن نسبة مهن الكهرباء والسمكرة الصحية عالية هي الأخرى وبذلك نقول أن هذا المشروع قطع شوطاً لا بأس به فيما يتعلق بهذا النوع من التدريب وفقاً للتقارير والزيارات الميدانية التي تمت من قبل العديد من المنظمات الدولية ، وخاصة منظمة العمل الدولية والاتحاد العربي للتعليم التقني ، والتي تؤكد أن الجماهيرية أصبحت على مستوى ضمن أربع دول في الوطن العربي قادرة على تنفيذ هذا النوع من التدريب والذي هو طموح بالنسبة للعديد من الدول ، وبالتالي فإننا سنساهم من خلال هذا البرنامج في حفظ الميزانيات المستقبلية واستثمار هذه المعدات والآلات من خلال الأسعار المخفضة للمواطنين والجهات الأخرى لتوفر الآلات والمعدات والعنصر البشري .

-ونحن لا نقول أننا في وضع منافسة مع الجهات ذات العلاقة ولكن نستطيع التأكيد من خلال مشاركاتنا في العديد من المعارض بالعديد من الأصناف والأنواع التي أنتجت بأيدي الشباب في المراكز المهنية أن الإقبال بدأ يتزايد من مختلف الشعبيات وخاصة بالنسبة لمعامل اللغات وأصبح لدى مراكز التدريب القدرة لزيادة إنتاجها من الصناعات المطلوبة لما تتميز به من مواصفات جيدة وخاصة فيما يتعلق بالمقاعد ومعامل اللغة وغيرها من المستلزمات والتي تصل إلى حوالي ثمانين بنداً حددها القرار الذي أصدره الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل ، وهي أصناف مختلفة من الصناعات كلها مطلوبة لدى الشعبيات والمواطنين خاصة أن جميع المواد الخام توفر محلياً عدا معامل الثانويات التخصصية والتي دخلت هذا المشروع حيث وأن كل الثانويات التخصصية في حاجة ماسة إلى هذه المعامل وقد استثمرنا هذا القرار وبذلك كلفنا من قبل العديد من الشعبيات بتنفيذ هذا الجانب.

••دفع وتشجيع

إضافة إلى هذه الجهود أقمنا معرضاً دائماً للعديد من العينات الصناعية التي تنتج بمراكز التدريب . وقد قام الأخ أمين اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بزيارة المعرض وافتتاح صالة المعرض الدائم الذي يقيمه المشروع بمقره ، وقد نالت هذه الأعمال تقديره واستحسانه وتشجيعه للمنتجين والقائمين على المشروع لما شاهده من إنجاز يجب أن يعتز به وخاصة أدواته والمدربين والمتدربين ، وبذلك نستطيع القول أننا على الطريق الصحيح للدخول لمثل هذا النوع من التدريب لصالح الوطن والمواطنين في المستقبل. وفي الختام نؤكد على أن الجهود متواصلة لإعداد العناصر البشرية ليكونوا كخبراء وموجهين في مجال التدريب بمختلف مجالاته.

إطلالة على الدورة العربية في بيئة تطوير نت

إعداد .أ. علي قجام

-علاقة الدورات التدريبية بتوفير فرص العمل للمدربين والمتدربين

- الدورة التدريبية العربية في بيئة تطوير.NET، احدى الدورات المتخصصة التي تحتضنها الجماهيرية العظمى .

-الدورة تهدف الى تعريف مطوري التطبيقات ومديري النظم في المؤسسات التقنية بالامكانيات الجديدة في مجال تطوير البرمجيات .

في اطار مواكبة التطور الهائل الذي يتحقق مع اشراقة شمس كل يوم في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات وما يمثله من أهمية على المستويات الاقتصادية والثقافية والأمنية الذي أصبح هذا المجال قياسا بمدى تطور الأمم والشعوب ، وفي تتبع لتطور هذه التقنيات وحرصا من الاتحاد العربي للتعليم التقني على المبادرة لتعميم مستجدات التقانة وتطبيقاتها جاء تنظيم الدورة العربية في بيئة تطوير NET بالتعاون مع اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل .

وحول هذه الندوة المتخصصة التي يحتضنها المركز العالي لتقنيات الحاسوب بطرابلس وفي متابعة من أسرة المجلة لهذا البرنامج التقني الهام، إلتقينا الدكتور المهندس (شرف الدين محمد) الأمين العام للاتحاد العربي للتعليم التقني .

حيث قال : يسعدني أن نلتقي على أرض الجماهيرية العظمى أرض العرب جميعا الجماهيرية التي يقودها قائد أممي عربي وهو الأخ العقيد معمر القذافي ، الجماهيرية التي تعمل الثورة فيها منذ 35 عاما على الرفع من مستوى أبناء هذا الوطن والامة العربية والكفاح من أجل مصلحة الشعوب جميعا .

وقال: نحن نلتقي اليوم في افتتاح فعالية الدورة العربية في بيئة الحاسوب دوت نت NET وهي دورة متخصصة في أحد فروع البرمجيات حيث العمل في مجالات الحاسوب يخضع الى متابعة التطورات العلمية وخاصة في مجالات البرمجيات ، وان هذه الدورة متخصصة جدا في التعليم التقني في الأقطار العربية المشاركة في الاتحاد, وقد وافق عليها مجلس الاتحاد في اجتماعه الأخير في الجزائر واستضافتها الجماهيرية العظمى.

وان هذه الدورة التي يشارك فيها متدربون من مختلف الاقطار العربية الأعضاء في الاتحاد الذين وجهت لهم الدعوة وقد لبى العديد منهم الدعوة وفي مقدمتهم الجماهيرية وسوريا واليمن وفلسطين .

وهى دورة متخصصة للعاملين في المعاهد والمؤسسات التعليمية في مجال البرمجيات وهي من المستجدات التقنية التي حدثت في مجال البرمجيات وذلك بنقل هذه المستجدات الى العاملين بالمراكز من الذين ترشحهم دولهم للمشاركة في الدورة .

وهي الدورة الأولى التي ينظمها الاتحاد في هذا المجال ، ولكن الاتحاد له خطة عمل سنوية تشمل على عدة دورات سنوية ويتم برمجة هذه الدورت خطة العمل السنوية ليقرها مجلس الاتحاد وتكلف الأمانة العام للاتحاد بتنفيذ هذه الدورات بالتعاون مع ممثلي الدول العربية المشاركة في مجلس الاتحاد .

الدورات ومواطن الشغل

بالنسبة لأهمية الدورات في توفير موقع العمل للباحثين عليها ودور التقنية في ذلك بالرغم من أن الشائع أن التقنية تحد من فرص العمل أمام الباحثين عنها ، بالعكس فان التقنية توفر مواطن الشغل ولا تحد منها لانه كلما توفرت التقنية كلما توفرت فرص عمل جديدة واقامة مشاريع استثمارية جديدة ولذلك نحن ندرك ونؤمن بأن التقنية تساعد على توفير مواقع للعمل وليس العكس .

وفي الختام فانني أشكر لمجلة القوى العاملة هذا اللقاء وأتمنى للمجلة كل التوفيق وكل المحبة والتقدير لشعبنا في الجماهيرية العظمى التي بها قائد عربي نكن له كل المحبة والتقدير العقيد معمر القذافي وشكري للأخوة الذين ساهموا معنا في تنفيذ هذه الدورة العربية التي تقام على أرض الجماهيرية .



آراء وانطباعات

ومن داخل قاعة الدورة تحدث الينا عدد من المشاركين عن آرائهم وانطباعاتهم حيث تقول الأخت رشا محمد خريجة تجارة واقتصاد وهى قادمة من سوريا تقول أن أهمية هذه الدورة هي أحدث دورات الاتحاد العربي للتعليم التقني الذي يعمل دائما لايجاد عمل عربي مشترك من أجل تطوير التعليم التقني في الوطن العربي.

وتحدث الأخ فارس محمد مصطفى من جانبه ان هذه الدورة مهمة ومفيدة وخاصة بالنسبة لي حيث انني مهندس حاسوب وهذه الدورة تعتبرها نواة لعمل عربي مشترك ونأمل أن تستفيد وتطبق التقنية في هذا المجال ونحن نعمل كل في مجال عمله ، ونتمنى أن تتواصل الجهود لتطوير التقنية في البلاد العربية وتخصص لها الأموال الكافية للبحث والتطوير وان تتواصل مثل هذه الدورات في مختلف البلاد العربية من أجل استرتيجية أفضل للوطن العربي .

أما الأخ ناجي صالح الذي يعمل مدرس برمجة فيقول الدورة مهمة جدا في مجال تقنيات المعلومات وخاصة ونحن نعيش عصر التقنية والمعلومات التقنية ، والدورة مهمة علميا وشكلت ترابط عربي بين الشباب وتلاقي عربي في مجال المعلومات والتقنيات الحديثة .

وهكذا إنني أؤكد أهمية إقامة مثل هذه الدورات المتخصصة في مجال تقنيات الحاسوب والبرمجيات وملاحظة التطور التقني في هذا المجال من أهم المجالات للأخذ بأسباب التقدم في هذا المجال الذي تحرص اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل ارتياده بكل قوه لبناء الإنسان المتعلم والمتدرب والمؤهل للعمل وتلبية احتياجات سوق العمل المتطور.

من داخل فعاليات ندوة تنمية المشروعات الصغرى والمتوسطة

تشهد معظم الاقتصاديات المعاصرة المزيد من الاهتمام بالمشروعات الصغرى والمتوسطة وذلك لما لهذه المشروعات من أهمية في توفير فرص عمل جديدة لآلاف الشباب الذين يتخرجون كل عام من كليات ومعاهد مراكز التعليم العالي والمتوسط ، والذين يمكن الاعتماد عليهم في تكوين قاعدة إنتاجية وخدمية تسهم في دعم الناتج المحلي ، كما تسهم هذه المشروعات في توليد فرص عمل جديدة للباحثين والرياديين .

وسعياً للاستفادة من الخبرات والتجارب الوطنية والاقليمية والعالمية في مجالات تاسيس ودعم مشروعات الصغرى لخلق فرص عمل جادة وفاعلة للتوظيف الذاتي رعت اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة و التدريب والتشغيل بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ، وبمشاركة من المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ندوة تعنى بالمشروعات الصغرى والمتوسطة وذلك بقاعة المؤتمرات بمجمع ذات العماد بمدينة طرابلس خلال الفترة من 25 - 27 / 7 / 2005 ف

ومن أهم اهداف هذه الندوة مايلي :

. لتأكيد على أهمية ودور المشروعات الصغرى في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والقدرة على خلق فرص العمل أمام الداخلين الجدد الى سوق العمل من الشباب والمبادرين ذكورا وإناثا بما يساعد على الحد من المخاطر الاجتماعية وفي مقدمتها مشكلة البطالة .

. التعرف على واقع وآفاق المشروعات الصغرى في الجماهيرية العظمى والمعوقات والصعوبات التي تواجهها والعمل على اقتراح الحلول العلمية والعملية اللازمة لها .

. تبادل الخبرات والتجارب بين الخبراء الدوليين والمحليين والمختصين والمشاركين والمسئولين عن تخطيط وتنفيذ سياسات التشغيل والإقراض الشبابي بما يساعد على تفعيل وتدعيم التعاون في هذا المجال .

. الاستفادة من التجارب العربية والدولية في مجال النهوض بالمشروعات الصغرى ودورها في توليد فرص العمل والحد من البطالة .

وقد غطى البرنامج العام العلمي للندوة المحاور والموضوعات التالية.

أولا / استرتيجيات وسياسا ت المشروعات الصغرى :

وفي هذا المحور تم عرض ورقات عمل للقضايا والموضوعات التالية :

. سياسات واسترتيجيات تنمية المؤسسات الصغيرة .د. عبد الكريم الكبيري ILO

. عوامل النجاح والفشل في المشروعات الصغيرة والمتوسطة .د. محمود عبد العزيز أكاديمية الدراسات العليا

. دور المشروعات الصغيرة والمتوسطة في استيعاب



مخرجات التعليم (القضاء على البطالة) . د. احمد المهدب الشلحي مركز البحوث التقنية

. توفير البيئة والمناخ الملائم لاستدامة المشروعات

الصغيرة والمتوسطة . د. عبد الحكيم الناجح منسق المكتب الألماني للصناعة والتجارة / طرابلس

. العوائق التي تواجه المنشآت الصغيرة والمتوسطة وكيفية دعمها وتحفيزها لتتجاوز هذه العراقيل . د. رمضان السنوسي المركز العربي لتنمية الموارد البشرية

. التجارب العربية في مجال الصناعات الصغيرة .أ.عبد الرزاق بن حليم باحث

. دور المجمعات الصناعية في تكوين وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة . م. مختار فرعون مجمع أبي كماش الكيماوي

. لصناعات الصغيرة في الاقتصاد الليبي – الواقع والآفاق المستقبلية .د.عيسى حمد الفارسي – أ. سليمان سالم الشحومي امانة الاقتصاد والتجارة

والمعوقات.

د. حسن جمّال – منظمة العمل العربية – القاهرة

. تمويل المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم في ظل التمليك وتوسيع قاعدة الملكية .أ.د فرحات صالح شرننة- أ. الاقتصاد أ. سالم احمد الفرجاني جامعة المرقب

. دور المواصفات في تطوير الصناعات الصغرى والمتوسطة.

د. احمد شمبش – المركز الوطني للمواصفات والمعايير القياسية .

. دور المواصفات الدولية (ISO(9001/2000 في تنمية المشروعات الصغرى والمتوسطة . م. حمد العمامي

. عرض التجربة التونسية . أ. مصطفى الماجري – د. حافظ عتب ILO



ثالثا / تأهيل وتدريب المبادرين :

. دور المراكز التخصصية في اعدا د المبادرين .م . عبد الحميد كشلاف – المركز العالي لاعداد المدربين

. دور الحاضنات في تأسيس وتفعيل برامج المشروعات الصغيرة .

أ. جميلة الشنيتي المركز العربي لتنمية الموارد لبشرية

. تجربة مركز بحوث التقنيات الحيوية لتحسين سلالة الماعز المحلي من أجل الصناعات الصغيرة . د.احمد مروان المرغني – حاتم الصادق الشايبي مركز بحوث التقنيات الحيوية

. وحدات التشعيع التجارية ودورها في تنمية وتحسين جودة الصناعات الصغيرة .م . نصر الدين المسلاتي . د . محمد الشريف – مركز بحوث التقنيات الحيوية

ثانيا / مؤسسات الدعم المالي وغير المالي:

. تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة مصادره ومعوقاته.

د. ماهر حسن المحرق مركز المنشات الصغيرة والمتوسطة . الاردن

. دور اتحاد عام غرف التجارة والصناعة في تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة .د. صالح درديرة – اتحاد غرف التجارة والصناعة

. تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة – المناخ

رابعا / تفعيل دور منفذي السياسات :

. ورقة حول تفعيل دور منفذي السياسات .إعداد د. أبوبكر عابدين بدوي

تقديم د . رمضان السنوسي – المركز العربي لتنمية الموارد البشرية

. تأثير منظمة التجارة العالمية على المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الجماهيرية . أ. اسماعيل المحيشي المركز العالي للمهن الشاملة مصراتة .

• وتخللت هذه الورقات العلمية حلقات نقاش في ست جلسات عمل بواقع جلستين كل يوم ،وأُثري فيها النقاش من الإخوة الحضور لتعميم الفائدة .

وقد شارك عددكبير من الخبراء المحلين والدوليين من المنظمات الاقليمية والدولية ، وممثلي الجامعات، والمؤسسات البحثية، واكاديمية الدراسات العليا، وامناء اللجان الشعبية للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بالشعبيات، ورؤساء المؤسسات المالية، واتحاد عام المنتجين، واتحاد غرف التجارة والصناعة، والمراكز والمعاهد المتخصصة، ومجلس رجال الاعمال الليبيين، واتحاد المستثمرين، والجمعيات النسائية وعدد من اصحاب المؤسسات الصغرى والمتوسطة وعدد من المختصين ببرامج المشروعات الصغرى والمتوسطة بالقطاعات والاجهزة والشركات والمؤسسات والهيئات

وفيمايلي بعض التوصيات والمقررات الختامية لندوة تنمية المشروعات الصغرى والمتوسطة :

. العمل على تأسيس وتطوير واستدامة المشروعات الصغرى والمتوسطة بما يخدم قضايا التوظيف الذاتي وخلق فرص عمل والتحول نحو الانتاج ، وذلك من خلال الفعاليات التالية :

. ربط سياسات تأسيس ودعم المشروعات الصغرى بسياسات التشغيل والتدريب ، وتوسيع قاعدة الملكية .

. تأهيل وتدريب المبادرين بما يمكنهم من تأسيس مشروعاتهم بكفاءة واستدامتها .

. بسيط اجراءات تأسيس المشروعات الصغرى .

. نشر الوعي بأهمية المشروعات الصغرى والمتوسطة في دعم الانتاج وخلق فرص العمل الذاتي .

. العمل على توفير البيئة الداعمة والمناخ الملائم لتأسيس المشروعات الصغرى ، وهذا يتطلب على الأخص مايلي :

. طوير العمل الاداري الخدمي الداعم للمشروعات المتوسطة وخاصة من خلال الشباك الموحد للاجراءات

. توفير المرجعية المعلوماتية والفنية وآليات واعداد دراسات الجدوى .

. توفير المرجعية والارشاد المهني للمبادرين والموارد البشرية التي تستجيب بكفاءة لحاجة المشروعات الصغرى والمتوسطة .

. العمل على تأسيس حاضنات الأعمال والمشروعات ، والتكنولوجيا التي يمكن من خلالها تلبية الحاجة الملحة بوجود هيئة ومؤسسة تقوم باحتضان المبادرين ومساعدتهم وتقديم المشورة لهم وتقديم الخدمات الأساسية التي يحتاجونها لتأسيس مشروعاتهم في حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات والاستشارات خلال فترات محددة حتى يتم تأهيل المشروع والتأكد من مقدرته على التواصل والاستدامة .

ويمكن في هذا السياق الاستفادة من العديد من



التجارب العربية والدولية الرائدة في هذا المجال .

. الاستفادة من المرجعيات العربية والدولية في مجال تنمية وادارة وتطوير المشروعات الصغرى .

. العمل على تبني سياسات واضحة ومحددة للاقراض لتكون في اطار شمولي يستوعب كل متطلبات تأسيس واستدامة المشروع وجدواه الاقتصادية ، وذلك لأن الاقراض وحده لايكفي لضمان تأسيس مشروعات صغيرة ومتوسطة ناجحة .

. التفكير في تأسيس أو انشاء هيئة فنية استشارية تتولى موضوع المشروعات الصغرى والمتوسطة في علاقته بتوفير فرص العمل والتحول نحو الانتاج والتعامل مع المبادرين ودراسات الجدوى وتوظيف الخبرات والتجارب الرائدة واقتراح السياسات والبرامج التنفيذية والتشريعات المنظمة للمشروعات الصغرى والمتوسطة .

. النظر في تكوين جهة راعية للمشروعات الصغرى تضم في عضويتها الجهات العامة والأهلية ذات العلاقة تتولى التنسيق والدعم والاشراف والمتابعة لتأسيس المشروعات الصغرى ودعم المبادرين .

. العمل على تضمين ثقافة المبادرة وتأسيس المشروعات في النظام التدريبي والتعليمي العام واستحداث برامج على مستوى التعليم الجامعي تعنى بالمشروعات الصغرى والمتوسطة .

. التوصية بإعادة النظر في سياسات التعليم والتدريب وتطويرهما وفق الاحتياجات الفعلية لسوق العمل ومواكبة المستجدات التقنية المتسارعة.

. العمل على إيجاد وتبني إستراتيجية وطنية تساهم في صياغتها القطاعات المعنية بالمشروعات الصغرى والمتوسطة .

. إعداد خطة وطنية للإرشاد والتوجيه المهني لحث وتوعية المواطنين للاندماج في مجالات العمل الذاتي وإنشاء المؤسسات الصغيرة.

. إنشاء أنظمة معلوماتية لتسهل حصول المبادرين على المعلومات المتعلقة بتأسيس وتطوير المشروعات الصغيرة .

. دعوة المؤسسات المالية وخاصةً مصرف التنمية والمصرف الزراعي والريفي والمصارف التجارية وصندوق التحول والإنتاج إلى مزيد من المرونة في اختيار مجالات المشروعات وتخفيف الضمانات المطلوبة.

. تطوير التدريب والمساندة لوحدات الاقتصاد غير الرسمي بهدف تحسين ظروف العمل والإنتاجية .



. تشجيع إنشاء مركز للتصميم والدعم الفني يقدم خدماته للمبادرين بكلفة معقولة لدعم التوجه نحو الجودة القادرة على المنافسة في الأسواق العالمية ومعاونة المشروعات الصغرى التي تواجه صعوبات فنية.

. دراسة واقتراح العوامل المساعدة التي يجب أن تقوم بها الدولة لمساعدة المشروعات الصغيرة في تسويق منتجاتها.

وفي الختام نأمل ان تكون هذه الندوة قد حققت النتائج التي تخدم قضايا التشغيل والتوظيف وتساعد على دعم وتطوير وإستدامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة نحو مستقبل أفضل لفرص العمل بما يلبي إحتياجات سوق العمل وضمان السلم والاستقرار الاجتماعي .

قراءة في برنامج منظومات المعلومات والبيانات

تماشياً مع التطور الهائل في مجال الاتصالات و المعلومات تعمل اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل من خلال إدارة التطوير الاداري وميكنة الادارة على إنشاء مراكز للمعلومات باللجان الشعبية للقوى العاملة والتدريب والتشغيل بالشعبيات بهدف توفير المعلومات والبيانات وتحديثها وفي هذا الإطار جاري العمل على إعداد المنظومات التالية :

1ـ منظومة العاملين الوطنيين

تعمل على حصر العاملين بالجهاز الاداري للدولة، والتي ستمكن من معرفة حجمه من خلال قواعد البيانات الخاصه به. وستوفر هذه القواعد المعلومات والاحصائيات المتعلقة بهذا الجهاز.

2ـ منظومة الشركات الاجنبية

تقوم بحصر جميع الشركات الاجنبية العاملة بالجماهيرية العظمى وكذلك العمالة التى تقوم بجلبها، كما تمكن من متابعة الوظائف التى يمكن تغطيتها من السوق المحلى والدورات التدريبية المتوفرة لتدريب العنصر الوطني من الباحثين عن العمل وتوفر لهم فرص العمل.

3ـ منظومة الباحثين عن العمل

تؤدي هذه المنظومة أغراض تسجيل الباحثين عن العمل بمختلف الشعبيات و تمكن من معرفة حجمها و التغيرات التى تطرأ عليها من خلال الممكنين منهم و الغير ممكنين في أي وقت يطلب منها ذلك. والى جانب ذلك تقوم بتنسيبهم الى مواقع الانتاج حسب الفرص المتوفرة من خلال المنظومات الاخرى.

4ـ منظومة العمالة الاجنبية

هذه المنظومة تقوم بمتابعة العمالة الوافدة من حيث الاقامة و تأشيرات الدخول والخروج، وتوفر الاحصائيات اللازمة عن العمالة الوافدة من حيث منح او ايقاف او تجديد الاقامة لهم وفق احتياج سوق العمل والمتغيرات الاخرى.

5ـ منظومة الخريجين

بواسطة هذه المنظومة يتم معرفة عدد الخريجين من المراكز المهنية العليا و المتوسطة وتخصصاتهم وتوفر الاحصائيات عن خريجى الجامعات و المعاهد . ومن خلال هذه الاحصائيات يمكن معرفة الكم الذى سيدخل سوق العمل مما يساعد على تخطيطه وفق مايتوفر من خلال المنظومات الاخرى عن فرص العمل و توجيههم الى مواقع الانتاج.

6ـ نظام بيانات المراكز المهنية

يقوم هذا النظام بحصر المراكز المهنية العليا والمتوسطة بالجماهيرية العظمى من حيث التخصصات و الأقسام الموجودة بتلك المراكز، وبواسطة هذه البيانات و المعلومات يمكن معرفة التخصصات التي يمكن إضافتها أو التخصصات التي يمكن إلغائها وفق احتياجات سوق العمل مع مراعاة المكان الجغرافي لهذه المراكز. توفر المنظومة كذلك المعلومات و البيانات عن الاحتياجات من تجهيزات تخص المعامل و الورش. كما توفر كذلك المعلومات الخاصة باحتياجات هذه المراكز من أعضاء هيئة التدريب والتدريس واعداد الطلاب في مختلف مراحل التدريب.

7ـ منظومة متابعة المشاريع

تقوم هذه المنظومة بمتابعة المشاريع منذ بدء التنفيذ مروراً بمراحله المتعدده وحتى الاستلام النهائي للمشروع

الآن يمكنكم زيارة موقعنا على شبكة المعلومات الدولية

www.smpt.gov.ly

اللجنة الشعبية العامة
للقوى العاملة والتدريب والتشغيل

الرئيسية | نشاطات | خدمات | اتصل بنا | حول الأمانة

اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل

كلمة الأمانة

أخبار الأمانة

مقـــالات

لقطة الأسبوع

مواقع أخرى

لإستفساراتكم ومقترحاتكم

info@smpt.gov.ly

أخبار الأمانة

اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل في إجتماعها العادي الأول لسنة ١٣٧٢ - ٢٠٠٥ ف

في تواصل يزخر بالحرص والإلتزام الدؤوب على تنفيذ توجيهات الأخ القائد وقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية ذات الصلة بالقطاع صاغت اللجنة الشعبية...

التفاصيل ...

- ندوة تنمية المشروعات الصغرى والمتوسطة.
- نتائج الدور الأول للمراكز المهنية المتوسطة.
- الجولات التفتيشية لمواقع العمل وقرب العديد من فرص العمل
- مشروع طموح لتدريب وتأهيل القوى العاملة.
- تدريب الدارسين للمشروعات الصغرى.

حول الأمانة | اتصل بنا

الشركات | الباحثين عن العمل | خيارات التدريب | الصفحة الرئيسية

اضغط هنا للحصول على نتائج الدور الاول للمراكز المهنية المتوسطة ... ندوة تنمية المشروعات الصغرى والمتوسطة

نوفر لكم خدمة...

تسجيل الشركات مع الامانة

الاعلان عن وظائف شاغرة

تسجيل بيانات باحث عن العمل

البحث عن وظائف

التقدم لوظيفة

الخدمات التي تقدمها الامانة

الخدمات الخاصة بالشركات

خدمة التسجيل مع الامانة: -

تتيح هذه الخدمة للشركات الاستفادة من ميزة طلب عمالة والاعلان عن الوظائف الشاغرة.

خدمة الاعلان عن وظيفة شاغرة: -

وتتيح هذه الخدمة للشركات الاعلان عن وظائف شاغرة ، هذه الميزة فقط متوفرة للشركات المسجلة مع الامانة.

خدمة متابعة الوظائف: -

وتتيح هذه الخدمة للشركات المسجلة تتبع الوظائف التي تم طلبها على موقع الامانة

مجلة القوى العاملة

تصدر عن قسم التوعية والاعلام باللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل